

Directiva 2001.86.CE

Ce se înțelege prin «**Societate Europeană**»?

Realitatea este rezultatul combinării a două diplome legislative diferite, deși legate, Regulamentul 2157/2001, 08 octombrie 2001, care stabilește normele pentru Statutul Societății Europene și Directiva 2001/86/CE a Consiliului, 08 octombrie 2001, Directivă care prevede implicarea angajaților.

În ciuda legăturii dintre actele legislative, există, de la bun început, o diferență formală și obiectivă. În timp ce primul instrument este un Regulament, și anume, un instrument legislativ care presupune o aplicare imediată, Directiva este un instrument legislativ care trebuie să fie transpusă în fiecare din realitățile naționale acoperite de UE. Fiecare țară trebuie, prin intermediul unui act legislativ național, să reglementeze chestiunile în condițiile permise de Directivă.

Regulamentul stabilește toate formalitățile și modalitățile de a constitui o SE, fiind un act juridic care stabilește modalitățile tehnice pentru a constitui o societate europeană, condițiile necesare, modul de organizare, organe și modalități de funcționare etc.

- Directiva prevede implicarea angajaților ca fiind o condiție "sine qua non" pentru procesul de a constitui o SE și astfel încât să se poată dezvolta, aceasta pentru că acest subiect trebuie să fie reglementat într-un mod care să permită înregistrarea sa – un element al constituirii unei companii.

Societatea europeană este văzută ca un instrument intern de îmbunătățire a pieței, prin eliminarea unor obstacole la nivel intern. La nivel legislativ este caracterizat prin atenuarea legislațiilor naționale, motiv pentru care nu a fost intenția legiuitorului ca, într-un astfel de pas important, angajații să nu mai fi fost implicați, ci că drepturile dobândite nu poate, în orice caz, să fie limitate.

- Regulamentul 2157/2001, 08 octombrie 2001 -

Regulamentul stabilește toate modalitățile și formalitățile necesare pentru constituirea unei SE. Aceasta reprezintă toate măsurile necesare, subliniind stabilirea implicării angajaților, fapt reglementat de directivă și care vor fi acoperite în detaliu mai târziu într-un capitol dedicat Directivei privind implicarea salariaților.

Regulamentul începe prin prezentarea unui motiv pentru existența sa, faptul de a fi văzut ca un instrument de dezvoltare a pieței interne și, încă o dată subliniem, prin eliminarea unor obstacole la nivel european, la nivel legislativ este caracterizat prin atenuarea din legislațiile naționale.

Un astfel de obiectiv este atins prin ceea ce numim SE - societate europeană.

Regulamentul prezintă ca moduri de a constitui o SE, următoarele:

- Fuziunea
- Holding,
- Filiala

➤ Transformarea

Acestea sunt subordonate mai multor principii care incadrează mai multe dispoziții ale regulamentului, și anume, faptul că SE sunt constituite pe acțiuni care sunt fixate la o valoare minimă; organismele competente de supraveghere și de administrare, potrivit sistemelor aplicate în Europa – Sistemele Monist și Dualist.

Regulamentul stabilește, deasemenea, ca domeniu geografic de aplicare, țările Uniunii Europene. Trebuie adăugat că, așa cum s-a menționat deja, acest instrument este absolut necesar în domeniul lui.

Sediile SE trebuie să fie în spațiul Uniunii Europene, transferul companiei făcându-se după reguli bine stabilite.

Societatile europene sunt denumite «SE» și au personalitate juridică.

Din analiza documentelor putem găsi referiri la, ca un aspect obligatoriu, opțiunea "renunțare" (opțiune de care ne vom ocupa într-un mod mai detaliat în capitolul dedicat analizei Directivei care prevede implicarea angajaților) în constituirea unei societati europene.

- Directiva 2001/86 / CE 08 octombrie 2001

(Prevede implicarea angajaților)

Directiva ce prevede implicarea angajaților va fi aplicată numai în cazul creării SE pentru protejarea drepturilor salariaților implicați.

Această nouă realitate "SE" solicită implicarea angajaților care presupune trei forme:

- Informare
- Consultare
- Participare

Dupa cum s-a menționat, Directiva stabilește implicarea salariaților ar trebui să fie înțeleasă în strânsă legătură cu Regulamentul care creează SE, bazat pe principiul că prima stabilește condiții minime.

În ceea ce privește sistemele naționale de consultare, acestea raman, adăugându-li-se acest nou mecanism.

- Acoperire si Concept -

Textul directivei începe prin încercarea de a clarifica conceptele și terminologia și continua cu definirea aplicabilității sale:

Directiva se aplică exclusiv societăților europene, așa-numitele "societăți cu răspundere limitată" ceea ce Directiva definește ca:

«Societăți constituite pe teritoriul comunitar sub forma unei societăți europene cu răspundere limitată; SE este o societate cu capital divizat în acțiuni. Fiecare acționar este responsabil doar până la limita capitalului investit (Regulamentul CE 2157/2001).

Ce se înțelege prin:

Societăți participante - societățile care constituie societatea însăși.

Filială - o remite la Directiva care instituie comitetele europene de întreprindere.

Filială sau unitate interesată - este o filială care a fost parte a unei societăți participante care ar deveni o filială sau unitate a SE din momentul constituirii sale.

Reprezentarea angajaților - pe acest aspect problema ridicată se axează pe cunoaștere, confruntarea cu legislațiile naționale, reprezentanții angajaților.

Corp de reprezentare - organismul rezultat al negocierii.

Organ special de negociere (SNB) - este organul care va continua cu dezbaterile care va duce la instituirea SE și la stabilirea implicării angajaților.

- Modalități de implicare -

Această implicare poate fi sub formă de:

Informare;

Consultare;

Participare.

Trebuie notat că primele două concepte sunt concepte definite în Directiva CEÎ, cu toate acestea, există din partea legiuitorului preocuparea evidentă de a asigura efectul util al conceptelor.

Informare - înțelege ca simpla transmitere a cunoștințelor. Se poate, totuși, vedea că există, pe partea legiuitorului, preocuparea pentru ca aceste informații să aibă un efect util.

Consultare - este clar mai bine definită decât în alte instrumente. Și efectul util este garantat într-un mod clar.

Participarea - nu este, în opinia noastră, o definiție reală a conceptului, ci crearea de moduri, cum ar fi dreptul de a alege, sau de a numi, membri ai organului de supraveghere sau a organismului de administrare a SE, dreptul de a recomanda, sau reglementează desemnarea unora sau tuturor membrilor organelor de supraveghere sau administrare.

Notă: decizia privind structura SE, fiind fie un sistem monist cu un consiliu de administrație sau dualist cu un organism de supraveghere, este luată de autoritățile competente ale societăților participante. Structura SE nu este parte din negocierea dintre SNB și autoritățile competente. SNB trebuie să negocieze numărul de reprezentanți. SNB trebuie să negocieze și să stabilească, de comun acord, cum vor fi aleși reprezentanții salariaților.

- Procesul -

Inițiativa aparține organelor de conducere sau de administrare ale societăților participante.

Odata depășita faza de elaborare a aprobării sau publicarea proiectului, este la latitudinea organelor de conducere sau de administrare să stabilească contactul cu reprezentanții angajaților.

Aceasta ar ridica problema muncitorilor dependenți de angajatori - această concluzie nu este corectă și s-a făcut deja referire la ea, pentru o înțelegere perfectă a acestui cadru Regulamentul instituie Societatea Europeană. Stabilește că, și pentru o astfel de constituire să fie posibilă, este necesar să se înregistreze societatea, iar această înregistrare depinde de problema legată de implicarea angajaților și trebuie să fie imediat definită și rezolvată.

Astfel, angajatorul trebuie să transmită următoarele informații, pe o bază minimă, dar obligatoriu:

- Societățile participante;
- Filiale;
- Unități interesate;
- Numărul de angajați.

Trebuie adăugat că, contrar a ceea ce sa întâmplat în unele cazuri și anume în ceea ce privește consiliile europene de întreprindere, angajatorii sunt interesați în a avea un proces rapid.

Pentru a negocia, viitorul organism de implicare a angajaților este constituit sub forma Corpului Special de Negociere – SNB (eng.), reprezentant al tuturor societăților participante, filialelor și unităților interesate.

SNB este organismul competent să negocieze acordul final sau să determine care ar fi cel mai potrivit mod de a încheia prima fază a negocierilor.

Acestea sunt, fără îndoială, unele dintre regulile cele mai complicate stabilite de Directivă și se aplică la constituirea SNB. Regulile pentru alegerea membrilor respecta practicile naționale ale fiecăruia dintre statele în care s-a transpus a Directiva.

SNB este compus conform regulii esențiale:

«**Fiecare țară implicată trebuie să aibă un reprezentant**», aceasta este regula pe care se întemeiază Directiva în sine în acest moment. Determinarea numărului de reprezentanți trebuie să fie proporțională cu numărul de lucrători.

Odată stabilită această regulă generală Directiva stabilește metodologia care permite fiecărui stat să aibă un reprezentant în plus pentru fiecare fracțiune de 10%, sau o parte din această valoare, raportată la numărul de lucrători angajați de companiile participante și filialele lor sau unitățile interesate din toate statele membre, în ansamblu.

În ceea ce privește colectarea datelor cu privire la numărul de lucrători există un obstacol dat fiind că Directiva stabilește ca o condiție ca aceste informații să fie transmise cu aprobarea și publicarea proiectului SE, conform prevederilor.

În caz de fuziune se adaugă cerința ca toate companiile participante trebuie să fie reprezentate. În acest sens, directiva prevede utilizarea membrilor supleanți.

Astfel, trebuie să se atribuie un loc fiecăreia dintre societățile participante, în cazul în care nu este reprezentată în mod automat de la sfârșitul primei operațiuni; cu toate acestea, Directiva stabilește limitele acestei reguli înseamnând că numărul de reprezentanți suplimentari nu poate depăși 20%.

- Alegerea -

Regulă: este rolul statelor membre de a stabili modul în care trebuie să fie aleși membrii lor.

O notă, destul de inovatoare, care merită subliniată, este legată de posibilitatea de a include oficiali sindicali, membri sau nu ai companiei participante, filialei sau unității interesate.

SNB trebuie să stabilească modul în care trebuie să aibă loc implicarea angajaților și aceasta trebuie scris în acord.

- Decizii -

SNB decide cu **majoritatea absolută a membrilor săi, înseamnând majoritatea absolută a angajaților, iar fiecare membru are un vot**. Există aici o noutate și în ceea ce privește ce s-a legiferat anterior. În acest caz, pe lângă numărarea voturilor, trebuie să verifice ca nu se poate restricționa în nici un fel libertatea de a vota.

Excepții: dacă negocierile duc la reducerea participării, decizia trebuie să fie luată de către 2/3 din membrii care reprezintă 2/3 din lucrători și voturile muncitorilor din două state membre. Standardul pentru determinarea reducerii drepturilor se bazează pe textul directivei în sine:

«Dreptul de a alege sau de a numi membri ai organului de supraveghere sau administrativ al SE;

Dreptul de a recomanda sau reglementa numirea unora sau a tuturor membrilor organului de supraveghere sau administrativ. »

În cazul neinițierii negocierii sau încheierii negocierilor inițiate deja, trebuie să se aplice aceeași evaluare, cu toate acestea, o astfel de dispoziție nu se aplică în cazul unei societăți înființate prin transformare dacă există deja un drept de participare în cadrul companiei de transformat.

În acest caz, SNB va fi convocată numai la cererea scrisă a 10% dintre lucrătorii SE, filialele sale sau unitățile în cauză, cerere înaintată după o perioadă de minim 2 ani de la decizie, cu excepția cazului în care există un acord între părți în acest sens.

Notă: sistemul de vot este similar cu cel instituit de Directiva CEI. Noutatea, în cadrul acestei Directive, este votul calitativ.

- Funcționare -

Directiva stabilește obligația societăților participante de a acoperi cheltuielile de finanțare a SNB, în limite rezonabile.

- Conținutul acordului -

Directiva stabilește, în opinia noastră, mai multe criterii minime privind acoperirea, compoziția, funcțiile, întâlnirile și datele.

Negocierile încep imediat după constituirea SNB și durează timp de 6 luni.

În cazul prezentei Directive există un interes direct și imediat al directunilor societăților de a institui și rezolva procedura de implicare, astfel încât acestea să poată continua cu înregistrarea.

- Norme standard -

Directiva prezintă un set de reguli care trebuie interpretate ca minimum garantat. Aceste reguli standard sunt aplicate în trei situații:

- În cazul în care părțile sunt de acord;
- Dacă, până la termenul de 6 luni, negocierile nu sunt încheiate, din cauza:
 - Organul competent al fiecărei societăți decide să accepte aplicarea normelor standard, trecând la înregistrare;
 - SNB nu decide să suspende negocierile;
 - Sau în cazul în care nu au renunțat.

Cu următoarele particularități:

Stabilindu-se particularități pentru fiecare dintre căile posibile pentru a constitui o SE.

Dezactivarea - articolul 7, nr 3 - statele membre au posibilitatea de a legifera, în sensul că normele privind participarea, reglementate de partea 3 din anexa, și anume punctul 2, cu privire la problema de fuziune, nu se aplică.

Cu toate acestea, această regulă trebuie să fie analizată împreună cu ceea ce este prevăzut de Regulament, articolul 12 No 3:

"Pentru ca o SE să fie înregistrată într-un stat membru care a făcut uz de opțiunea prevăzută la articolul 7 alineatul (3) din Directiva 2001/86 / CE, fie un acord în conformitate cu articolul 4 din Directivă trebuie să fi fost încheiat privind modalitățile de implicare a lucrătorilor, inclusiv participarea, sau nici una dintre societățile participante nu trebuie să fi fost guvernată de reguli de participare înainte de înregistrarea SE."

Astfel este aproape imposibil, având în vedere diferențele dintre sistemele naționale și structura actuală a Societății Europene.

- Confidențialitate -

Directiva consacră principiul confidențialității în chestiunile transmise cu o astfel de condiție.

Cu toate acestea, directiva lasă loc pentru statele membre ca, prin transpunere, să permită în anumite cazuri și în conformitate cu limitele și condițiile impuse de legislație, organului de supraveghere sau administrativ al unei SE sau o societate participantă de pe teritoriul său, să nu transmită informații care, pe criterii obiective, ar putea bloca funcționarea SE.

Trebuie subliniat faptul că, în acest caz, nu se prezintă doar «posibilitatea» de a provoca circumstanțele menționate mai sus.

- Protecția reprezentanților angajaților -

Încă o dată se ridică problema legată de drepturile pe care ar trebui să le includem: includerea beneficiilor, ca rezultat al sarcinii de a fi un administrator de magazin sau un membru al consiliului reprezentanților muncitorilor.

- Punerea în aplicare -

Directiva prevede, de asemenea, că punerea în aplicare trebuie să fie stabilită prin legea transpusă de către fiecare stat membru.

- Reguli standard -

Acesta stabilește normele pentru cazurile menționate mai sus.

«Părțile convin astfel; sau în termenul de 6 luni nu a fost încheiat un acord:

Organul competent al fiecărei societăți participante decide să accepte aplicarea normelor standard în raport cu SE și astfel să continue înregistrarea SE și

- Grupul special de negociere nu a luat decizia de a suspenda negocierile

Sau a renunțat »

Adăugarea unui set minim de reguli:

➤ **Membrii organului**

Aceasta merită, imediat, din partea noastră o primă notă cu privire la faptul că, în normele standard nu este menționată posibilitatea membrilor organului de participare să fie din afara companiilor participante, filialelor sau unităților implicate. Aceasta este cu siguranță un element de luat în considerare.

➤ **Alegerile**

Modul în care membrii sunt aleși sau numiți este stabilit de legislațiile naționale.

➤ **Funcționarea**

S-a creat posibilitatea de a constitui comitete restranse, când membrii organului de reprezentare decid că este adecvat.

Funcționare este reglementată de un regulament intern.

Acesta stabilește cel puțin o întâlnire pe an, similar cu Directiva care a instituit comitetului european de întreprindere, cu privire la aspectele obișnuite legate de funcționarea SE.

Alocarea locurilor subliniază ceea ce a fost menționat anterior, fiind atribuit un loc pentru fiecare tranșă de 10% sau fracțiune de asemenea valoare.

➤ **Informare și consultare**

Problemele supuse analizei Organului de Reprezentare sunt cele legate de SE, aspectele legate de filialele sau stabilimentele în cauză. Problemele trebuie să fie transnaționale.

Problemele care trebuie abordate la reuniuni sunt prezentate de Directivă cu titlu de exemplu.

Diploma nu exclude posibilitatea de a avea întâlniri extraordinare, în cazul în care interesele angajaților sunt afectate și, în special, în caz de relocare, transfer, închiderea unei unități sau companie, Organul de Reprezentare trebuie să fie întotdeauna informat și, atunci când se ia decizia, se poate întruni pentru motive urgente.

Comitetul restrâns are dreptul de a se întâlni, la cererea sa, cu organul competent al SE, ale cărui cheltuielile pot fi limitate, prin legea transpusă, la un singur expert sau la orice alt nivel adecvat, conducerea SE putând decide, astfel încât informarea și consultarea să aibă loc într-o măsură semnificativă pentru partea lucrătorilor.

De asemenea, este permisă participarea experților, care urmează să fie aleși de către Organul de Reprezentare, în scopul formării membrilor Corpului de Reprezentare, cu pierderea salariului.

În ceea ce privește participarea, normele standard rezumă ceea ce s-a stabilit în cuprinsul textului.