

**Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil  
sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux**

**Position de l'UEL**

**L'approche de la Commission Européenne**

La proposition de directive 2003/703 adoptée par la Commission européenne le 18 novembre 2003 a pour objet de faciliter les fusions transfrontalières de sociétés, en supprimant les obstacles inhérents à la coexistence de législations nationales différentes. Cette proposition de directive qui concerne en principe toutes les sociétés de capitaux, doit servir tout particulièrement les intérêts des PME souhaitant opérer dans plusieurs États membres, (et, partant, peu susceptibles de demander le statut de Société européenne (SE)). Elle établit une procédure de fusion transfrontalière, régissant ce type d'opérations, dans chaque État membre, selon les principes et règles applicables aux fusions « nationales ».

En l'état actuel du droit communautaire, les fusions transfrontalières ne sont possibles que si les sociétés intéressées sont établies dans certains États membres. Dans le cas d'autres États membres, les différences entre législations nationales applicables sont telles que les sociétés voulant fusionner doivent recourir à des montages juridiques complexes et coûteux. Ces montages compliquent souvent l'opération et ne sont pas toujours mis en œuvre de façon transparente, ni avec la sécurité juridique requise.

La proposition pose comme principe que toute société participant à une fusion transfrontalière le ferait conformément à la législation de son propre État membre, sauf dans des cas spécifiques répertoriés dans la directive et liés à la nature transfrontalière de la fusion.

En ce qui concerne les droits des salariés, le principe général de la législation nationale régissant la société issue de la fusion est applicable. Cependant, si au moins une des sociétés participant à une fusion transfrontalière est régie par des règles relatives à la participation des travailleurs dans son État membre d'origine et que la société issue de la

fusion doit être constituée conformément au droit d'un État membre où de telles règles n'existent pas, la procédure de négociation prévue dans le statut de la SE doit s'appliquer. Le texte en question propose donc, à l'instar de la procédure de négociation prévue dans la directive 2001/86 complétant le statut de la SE, la mise en œuvre d'une participation des travailleurs pour toutes les sociétés soumises à une fusion transfrontalière, même si ce système de cogestion ne concerne qu'une minorité de salariés dans l'ensemble de l'entité, à savoir 25%.

### **L'approche du Conseil des Ministres en matière de participation des travailleurs**

Dans l'attente de l'avis du Parlement européen, le Conseil « Compétitivité » a approuvé le 25 novembre 2004 une orientation générale concernant la proposition de directive en question.

Pour ce qui est de la question fondamentale des droits de participation des travailleurs, le principe général veut que la législation nationale régissant la société issue de la fusion transfrontalière sera d'application. En ce qui concerne plus particulièrement le seuil pour l'application des dispositions de référence prévues pour la SE, un accord est intervenu au Conseil des Ministres. Les règles fixées par le règlement et la directive sur la SE ne devraient être d'application que si au moins une des sociétés qui participent à la fusion emploie pendant la période de six mois précédant la publication du projet de fusion un nombre moyen de travailleurs supérieur à 500 et est gérée selon un régime de participation des travailleurs, ou si la législation nationale applicable à la société issue de la fusion transfrontalière ne prévoit pas le même niveau de participation que celui qui s'applique aux sociétés qui fusionnent.

Ce seuil est porté à 33 1/3% (au lieu de 25% comme prévu dans la directive relative à la SE) du nombre total de travailleurs dans toutes les sociétés participant à la fusion qui ont dû être gérées selon un régime quelconque de participation des travailleurs.

### **La position de l'UEL concernant la participation des travailleurs**

S'il est vrai que la législation applicable en matière de participation des travailleurs est celle du pays du siège de la société fusionnée, il n'en reste pas moins qu'en vertu des décisions du Conseil des Ministres, lorsqu'une fraction de 33 1/3% des salariés est couvert par un régime légal de participation des travailleurs applicable dans un Etat-membre, la participation est organisée selon les mêmes critères que ceux valant pour la SE.

L'UEL voudrait mettre en garde contre la généralisation préconisée du système d'implémentation de la participation des travailleurs à l'instar de celle prévue pour les Sociétés Européennes. En effet, étendre par le mécanisme susénoncé ce système extrêmement lourd et coûteux à toutes les sociétés de capitaux, donc également à celles de moindre envergure, constitue une aberration quant à l'organisation et au

fonctionnement de ces entreprises et se justifie encore moins dans le chef des PME qui constituent pourtant la très grande majorité des entreprises potentiellement concernées.

Le refus certain par les entreprises de s'engager dans cette voie aurait comme effet pervers que la législation européenne dont l'objet principal consiste justement à favoriser les fusions transfrontalières en comporterait son propre obstacle.

L'UEL voudrait plus particulièrement attirer l'attention sur les conséquences désastreuses que cette législation entraînera pour les sociétés luxembourgeoises. En effet, une société luxembourgeoise dont la quote-part de l'effectif total dépasserait le taux susindiqué qui ferait partie d'un projet de fusion et qui serait régie par le régime de la législation du 6 mai 1974 organisant la représentation des salariés, ferait que la société fusionnée serait régie par cette même législation à moins que une société soumise à un régime plus favorable fasse partie de cette fusion. Comme la législation luxembourgeoise - instituant une participation des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance des sociétés anonymes à partir d'un effectif de 1000 salariés - constitue au sens de la directive SE la législation la plus favorable comparée à la très grande majorité des pays de l'UE, la participation d'une société luxembourgeoise à une fusion transfrontalière serait largement compromise pour cette raison. Cet état des choses constitue un désavantage de taille pour le site économique luxembourgeois et à fortiori pour les entreprises luxembourgeoises y implantées.

La conséquence en serait qu'elles ne pourraient pas s'adapter aux nouvelles données créées par le marché intérieur comme les concurrentes de la Grande Région et ne pourraient partant pas profiter du potentiel inhérent au marché intérieur.

La lourdeur administrative qui découlerait nécessairement de la généralisation préconisée tant en ce qui concerne la mise en place du système que la gestion subséquente constituerait une tare en termes de compétitivité surtout pour les entreprises de moindre envergure dans le cadre du marché unique et un désavantage stratégique pour l'économie européenne dans un monde économique globalisé.

En tout état de cause, afin d'éviter que le régime bénéficiant à une minorité ne doit pas s'appliquer à une majorité de travailleurs comme cela découle à l'heure actuelle du modèle proposé, il est impératif de porter la quote-part de l'effectif total de 33 1/3% à 50%. Ce n'est qu'en procédant de cette façon que l'on peut éviter que les sociétés luxembourgeoises ne se trouvent pas d'office exclues des opérations de fusion. Le niveau de la protection des travailleurs par le biais de la cogestion devient désormais un élément qui influe fortement sur le choix des sièges sociaux de sociétés en voie de fusion et partant constitue un élément non négligeable de la politique de l'expansion et la diversification économiques.

Consciente que cette proposition fera l'objet d'un accord politique cette année-ci, l'UEL appelle aux décideurs politique de ne soutenir cette proposition de directive sous condition qu'il soit opéré à un relèvement du seuil en question pour l'application des dispositions de référence prévues à l'annexe de la directive 2001/86 complétant le statut

de la SE pour ce qui concerne l'implication des travailleurs. Si le relèvement n'anéantit pas les effets négatifs pour les entreprises luxembourgeoises, il permet néanmoins de libérer de la tare que constitue la législation de 1974 portant sur la cogestion les entreprises luxembourgeoises chaque fois que celles-ci n'apportent pas la majorité de l'effectif à la société fusionnée.

UEL, le 16 février 2005