

Implication des travailleurs dans la société coopérative européenne

Patricia DE FAYS

Premier attaché au Conseil national du Travail

La convention collective de travail n°88 du 30 janvier 2007 du Conseil national du Travail concernant l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne s'inscrit dans la lignée des conventions collectives de travail n° 62 du 6 février 1996 concernant l'institution et le fonctionnement d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs et plus particulièrement, de la convention collective de travail n° 84 du 6 octobre 2004 concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne.

Cet ensemble de conventions collectives de travail transpose en droit belge, pour les matières relevant de la compétence des interlocuteurs sociaux, des directives européennes garantissant l'implication des travailleurs. Par ailleurs, les conventions collectives n° 84 et n° 88 forment des compléments indispensables à deux règlements européens déterminant respectivement le statut de la société européenne et de la société coopérative européenne.

I. Introduction

1. Contexte

Le Règlement (CE) n° 1435/2003 du 22 juillet 2003 du Conseil européen détermine le statut de la société coopérative européenne (S.C.E.). Ce règlement instaure un cadre juridique uniforme dans lequel des coopératives et d'autres entités et personnes physiques de différents États membres de l'Union européenne peuvent planifier et réorganiser leurs activités à l'échelle de l'Union. Il a été transposé en droit belge par un arrêté royal du 28 novembre 2006¹.

La directive 2003/72/CE du 22 juillet 2003 du Conseil complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs constitue un complément indissociable du règlement dont les dispositions doivent être appliquées de manière concomitante. Cette directive a pour objectif de garantir que la création d'une société coopérative européenne n'entraîne pas la disparition ou l'affaiblissement du régime d'implication des travailleurs existant dans les entités participant à la création d'une société coopérative européenne.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du Travail ont décidé de conclure une convention collective de travail afin de transposer cette directive en droit belge, pour ce

¹ A.R. du 28 novembre 2006 portant exécution du Règlement (CE) n°1453/2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la Société coopérative européenne (M.B., 4 déc. 2006).

qui concerne les matières relevant de la compétence des partenaires sociaux. La convention collective de travail (C.C.T.) n° 88 est entrée en vigueur le 30 novembre 2006².

Cet instrument est complété par une C.C.T. n° 62^{quater} visant à régler sa relation avec la C.C.T. n° 62 du 6 février 1996 concernant l'institution et le fonctionnement d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs ainsi que par un avis n° 1590 du 30 janvier 2007 (émis conjointement par le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie) contenant des propositions portant sur les dispositions de la directive ne pouvant être transposées en droit belge par une convention collective de travail.

2. Nature des dispositions de la convention collective de travail

Les dispositions de la C.C.T. n° 88, tout comme celles de la directive, sont principales (ayant une dimension

² Cette date d'entrée en vigueur correspond à celle de l'arrêté royal du 28 novembre 2006 portant exécution du Règlement (CE) n° 1453/2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la Société coopérative européenne. Cette C.C.T. peut être consultée sur le site internet du Conseil national du Travail <http://www.cnt-nar.be>. Elle a été rendue obligatoire par un A.R. du 16 mars 2007 (M.B., 10 avr. 2007)

³ Cette C.C.T. a été rendue obligatoire par un A.R. du 16 mars 2007 (M.B., 4 avr. 2007)

transnationale) et/ou accessoires (ayant une dimension purement nationale).

Les dispositions principales s'appliquent à toutes les sociétés coopératives européennes immatriculées en Belgique et auront des effets indirects sur l'ensemble de la S.C.E., ses filiales ou établissements, même ceux établis dans d'autres États membres tandis que les dispositions accessoires s'appliquent uniquement aux S.C.E. immatriculées en Belgique et aux filiales ou établissements qui y sont également situés alors même que le siège de la S.C.E. serait établi dans un autre État membre. Ce dernier groupe de dispositions concerne entre autres le mode de désignation des membres-travailleurs du groupe spécial de négociation, occupés en Belgique (art. 10 et 11) ou des membres-travailleurs, occupés en Belgique, de l'organe de représentation des travailleurs (art. 42).

II. Transposition des dispositions de la directive S.C.E. similaires à la directive S.E.

Compte tenu de la similitude entre de nombreuses dispositions des directives 2003/72/CE et 2001/86/CE, la C.C.T. n° 84 du 6 octobre 2004 concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne a servi de base pour la transposition de la nouvelle directive.

1. Définitions

L'article 3 de la C.C.T. n° 88 définit un certain nombre de notions essentielles : société coopérative européenne, entités juridiques participantes, filiale, filiale ou établissement concerné, organe de représentation, groupe spécial de négociation, implication des travailleurs (à savoir l'information, la consultation et la participation), travailleurs et États membres.

Ces définitions sont celles de la directive 2003/72/CE avec certaines particularités déjà prévues par la C.C.T. n° 84.

En outre, comme au sein des C.C.T. n° 62 et n° 84, la C.C.T. n° 88 ne comporte aucune notion de « représentants des travailleurs », celle-ci découlant de la pratique nationale.

- Sont des **entités juridiques participantes**, les sociétés participant directement à la création d'une S.C.E..
- La **filiale** ou **l'établissement concerné** est la filiale ou l'établissement direct ou indirect d'une entité juridique participante, qui devient une filiale ou un établissement de la S.C.E. lors de sa constitution et qui est situé dans un État membre.

2. Détermination du nombre de travailleurs

L'article 4 de la C.C.T. n° 88 détermine la manière dont le nombre de travailleurs occupés en Belgique doit se calculer. Sauf pour la période de référence, qui est de deux ans, il convient de se référer au mode de calcul prévu pour les élections sociales, à l'exclusion toutefois des règles de pondération.

3. Procédure préalable et groupe spécial de négociation

a) Procédure préalable et délivrance d'informations préliminaires

L'obligation de la mise en œuvre de la procédure et de la délivrance d'informations préliminaires établie à l'article 5 repose sur les organes de direction ou d'administration des entités juridiques participantes à la constitution de la société coopérative européenne. Si des personnes physiques participent directement à la constitution d'une S.C.E., elles sont considérées comme étant des « entités juridiques participantes ».

Ces informations concernent les procédures suivant lesquelles les modalités relatives à l'implication des travailleurs sont fixées dans le projet de fusion, les indications des conséquences pour les travailleurs de la transformation en une S.C.E. ainsi que l'identité des entités juridiques participantes, de toutes leurs filiales ou établissements, ainsi que le nombre de travailleurs des entités juridiques participantes et de leurs filiales ou établissements.

Ces informations sont transmises aux représentants des travailleurs et à défaut de représentant des travailleurs, directement aux travailleurs concernés.

b) Le groupe spécial de négociation (G.S.N.)

Composition du groupe spécial de négociation et méthode de désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique (art. 9 à 13)

Le groupe spécial de négociation représente les travailleurs des entités juridiques participantes et des filiales ou établissements concernés.

Les membres du G.S.N. sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs occupés dans chaque État membre par les entités juridiques participantes et les filiales ou établissements concernés. Chacun de ces États membres est représenté au groupe spécial de négociation. A chaque État membre, est attribué un mandat par tranche de travailleurs qui y est occupée représentant 10% du nombre des travailleurs employés dans l'ensemble des États membres ou une fraction de cette tranche. Ainsi, si dans un État membre, la proportion de travailleurs

occupés par rapport à l'ensemble des travailleurs est inférieure ou égale à 10%, un mandat sera accordé à cet État. Si cette proportion dépasse 10% sans excéder 20%, deux mandats seront attribués.

Exemple:

Calcul du nombre de membres « ordinaires » du G.S.N. Les coopératives A à F fusionnent en une société coopérative européenne et elles sont situées dans quatre États membres différents. Ces coopératives comptent au total 7.000 travailleurs. Pour chaque tranche de 10% (700) ou une fraction de celle-ci, un siège est attribué par État membre. Voyez le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1

Pays	Nombre travailleurs	Nombre travailleurs	Nombre travailleurs Total par pays	% par rapport au total travailleur	Mandats
Belgique	Coopérative A : 120	-	120	1,7 %	1 mandat
France	Coopérative B : 500	Coopérative C : 1.000	1.500	21,4 %	3 mandats
Espagne	Coopérative D : 5.000	Coopérative E : 320	5.320	76 %	8 mandats
Luxembourg	-	Coopérative F : 60	60	0,86 %	1 mandat
			7.000		13 mandats

En cas de constitution de la S.C.E. par voie de fusion, les travailleurs des entités juridiques participantes qui cessent d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la S.C.E. sont représentés par un membre supplémentaire.

Cependant, ces travailleurs ne doivent pas disposer d'un représentant direct au groupe spécial de négociation (c'est-à-dire un représentant provenant d'une entité juridique participante concernée par la fusion), la composition du groupe spécial de négociation ne peut entraîner une double représentation de ces travailleurs et l'attribution de mandats supplémentaires ne peut entraîner une augmentation de plus de 20% du nombre de mandats attribués.

Si le nombre de mandats supplémentaires est insuffisant pour pouvoir en attribuer à chacune des entités juridiques participantes cessant d'avoir une existence juridique propre, ces mandats sont attribués à des entités juridiques d'États membres différents, en commençant par celle comptant le plus de travailleurs.

Exemple¹:

1) Calcul du nombre de mandats supplémentaires – Principe : dans chacun des États membres, un mandat par entité juridique participante qui cessera d'exister juridiquement (le calcul est effectué sur la base de l'exemple ci-dessus). Voyez le tableau 2 ci-dessous.

Tableau 2

Pays	Nombre mandats par pays	Nombre mandats par pays	Total mandats par pays
Belgique	Coopérative A : 1	0	1
France	Coopérative B : 1	Coopérative C : 1	2
Espagne	Coopérative D : 1	Coopérative E : 1	2
Luxembourg	0	Coopérative F : 1	1
			6 mandats

¹ Une annexe à la C.C.T. reprend d'autres exemples.

2) Application des règles de non-cumul

- Pas de représentation directe ni de double représentation. Si en Belgique, en Espagne et au Luxembourg, le représentant « ordinaire » au G.S.N. est un « permanent » du secteur ou un représentant du personnel des coopératives concernées, aucun mandat supplémentaire n'est accordé à ces États membres. Si en France, un représentant « ordinaire » est issu du secteur et le second est un représentant d'une filiale de la coopérative C, un mandat supplémentaire sera attribué à cette dernière.
- Pas d'augmentation de plus de 20% du nombre de mandats par rapport au nombre de mandats « ordinaires ». Comme indiqué au tableau 1, le G.S.N. compte 13 membres « ordinaires ». Ne peuvent donc être attribués que 3 mandats supplémentaires. Ici, suite à l'application des règles qui précèdent, seul un siège supplémentaire peut être attribué. Il n'y a donc pas application de la règle de réduction des mandats supplémentaires.

La désignation des membres-travailleurs du G.S.N., occupés en Belgique, se réalise suivant une cascade. Ainsi, ceux-ci sont en principe désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise des entités juridiques participantes et de leurs filiales ou établissements concernés.

A défaut de conseil d'entreprise, ces membres-travailleurs sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités pour la prévention et la protection au travail. A défaut de conseil d'entreprise et d'un tel comité, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des entités juridiques participantes ou des filiales ou établissements concernés à désigner les membres-travailleurs. A défaut, les travailleurs des entités juridiques participantes ou des filiales ou établissements concernés ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs.

Afin d'assurer la continuité du groupe spécial de négociation, la convention collective de travail détermine un certain nombre de motifs permettant le recours à une liste de réserve, laquelle est composée d'un remplaçant par État membre.

Enfin, dans certaines circonstances, la composition du G.S.N. peut être réaménagée.

Compétence et fonctionnement du groupe spécial de négociation et durée des négociations (art. 16 à 21)

Le G.S.N. a pour tâche de fixer, avec les organes compétents des entités juridiques participantes, par un accord écrit, les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la S.C.E.

Il peut, à sa demande, se faire assister par des experts de son choix. La prise en charge financière est assurée par les entités juridiques participantes. Elle est limitée à

un seul expert, sauf si les parties en conviennent autrement.

Le groupe spécial de négociation peut décider d'arrêter les négociations ou de ne pas les entamer et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs en vigueur dans les États membres où la S.C.E. occupe des travailleurs.

Cette décision est prise à la majorité des deux-tiers des membres représentant au moins deux-tiers des travailleurs et elle doit comporter les voix de membres représentant les travailleurs occupés dans au moins deux États membres. Lorsqu'une telle décision est prise, les dispositions de référence ne s'appliquent pas. En outre, en principe, le groupe spécial de négociation est dissout. La C.C.T. n° 62 s'applique si la S.C.E. est une entreprise de dimension communautaire.

Il est réinstitué à la demande écrite d'au moins 10% des travailleurs de la S.C.E., de ses filiales ou établissements ou de leurs représentants au plus tôt deux ans à partir de la décision de l'arrêt des négociations ou de ne pas les entamer, à moins que les parties décident de rouvrir les négociations plus rapidement.

Les décisions du groupe spécial de négociation se prennent à la majorité absolue des membres, laquelle doit également représenter la majorité absolue des travailleurs représentés en son sein. Chaque membre dispose d'une voix. La C.C.T. n° 88 prévoit que les décisions portant sur la réduction des droits de participation par rapport à ceux existant au sein des entités juridiques participantes se prennent à une majorité spéciale lorsqu'un certain nombre de conditions particulières sont réunies.

Les négociations débutent dès que le G.S.N. est valablement constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent la première réunion entre celui-ci et les organes compétents des entités juridiques participantes. Ces négociations peuvent être prolongées jusqu'à un an après cette première réunion.

4. Contenu de l'accord (art. 22 à 25)

L'accord porte soit sur l'institution et le fonctionnement d'un organe de représentation des travailleurs, soit sur l'institution d'une ou plusieurs procédures d'information et de consultation, pour les S.C.E. ayant leur siège en Belgique.

La C.C.T. n° 88 fixe des conditions de forme (écrit, daté et signé par les représentants des organes compétents des entités juridiques participantes ainsi que par les membres du groupe spécial de négociation) ainsi que le contenu minimal de l'accord, tel qu'il a été établi par la directive. Toutefois, il doit en outre stipuler qu'il remplit les conditions de majorité fixées par la convention collective de travail.

5. Les dispositions de référence

a) Conditions d'application

L'article 39 prévoit que les dispositions de référence s'appliquent lorsque les organes compétents des entités juridiques participantes et le groupe spécial de négociation le décident ou bien lorsque aucun accord n'a été conclu et que les organes compétents des entités juridiques participantes acceptent leur application et que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision de ne pas entamer des négociations ou de les clore.

Par ailleurs, les dispositions de référence concernant la participation des travailleurs dans la S.C.E. ne s'appliquent que selon des conditions particulières. En outre, s'il y avait plusieurs formes de participation au sein des entités juridiques participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes sera instaurée dans la S.C.E. (art. 40).

b) Désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique de l'organe de représentation

Lorsque les dispositions de référence s'appliquent, un organe de représentation doit être institué. Il est composé de façon similaire au groupe spécial de négociation (art. 41). La C.C.T. n° 88 établit le mode de désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique de cet organe : il est identique au mode de désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique du groupe spécial de négociation (art. 42). Une liste de réserve ainsi que des cas de réaménagement de cet organe sont également prévus (art. 43 et 45).

c) Compétence et procédure de négociation d'un accord ou maintien des dispositions de référence

L'article 46 précise que la compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la S.C.E. elle-même ou ses filiales ou établissements situés dans un autre État membre ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul État membre.

Quatre ans au plus tard après l'institution de l'organe de représentation, il faudra soit entamer une procédure de négociation en vue de la conclusion d'un accord soit maintenir l'application des dispositions de référence.

S'il est décidé d'ouvrir des négociations, l'organe de représentation remplit les fonctions de groupe spécial de négociation. S'il est décidé de ne pas entamer de négociation ou si aucun accord n'est conclu, les dispositions de référence continuent à s'appliquer (art. 47).

d) Comité restreint et réunions (art. 48 à 52)

Si sa taille le justifie, l'organe de représentation peut élire en son sein un comité restreint comptant au maximum trois membres.

Avant toute réunion avec l'organe compétent de la S.C.E., l'organe de représentation ou le comité restreint est habilité à se réunir en dehors de la présence de représentants de l'organe compétent.

L'organe de représentation a le droit d'être informé et consulté au moins une fois par an sur la base de rapports écrits réguliers établis par l'organe compétent. Ces rapports doivent porter sur l'évolution des activités de la S.C.E. et ses perspectives.

De plus, lors de circonstances exceptionnelles (par exemple : délocalisation, transferts, fermeture d'entreprises ou d'établissements, licenciements collectifs, ...), l'organe de représentation ou le comité restreint a le droit de rencontrer l'organe compétent de la S.C.E. afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les travailleurs. Lorsque l'organe compétent décide de ne pas suivre l'avis de l'organe de représentation, celui-ci a le droit de rencontrer à nouveau l'organe compétent de la S.C.E. pour tenter de parvenir à un accord. Ces réunions doivent se tenir à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent à l'organe de représentation d'exprimer un avis sur les mesures envisagées.

e) Fonctionnement (art. 54 à 57)

L'organe de représentation adopte son règlement d'ordre intérieur. Il peut (tout comme le comité restreint) se faire assister par des experts de son choix dont un seul est pris en charge financièrement par l'organe compétent de la S.C.E. Par ailleurs, les dépenses de cet organe sont supportées par la S.C.E.

f) Dispositions de référence pour les S.C.E. connaissant un système de participation (art. 58 à 64)

Si la S.C.E. est constituée par transformation, les règles régissant la participation des travailleurs avant l'immatriculation continuent à s'appliquer à la S.C.E.

Dans les autres cas de constitution d'une S.C.E., il convient de distinguer la situation des S.C.E. dont aucune entité juridique participante ne connaissait de système de participation avant l'immatriculation et celle des S.C.E. dont au moins une entité juridique participante était régie par des règles de participation. Les premières ne sont pas tenues d'instaurer des dispositions en matière de participation des travailleurs. Pour les autres, les travailleurs de la S.C.E., de ses filiales ou établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un

nombre de membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la S.C.E.

Ce nombre est égal à la proportion la plus haute existante dans les entités juridiques participantes concernées avant l'immatriculation de la S.C.E.

Prenons l'exemple suivant.

Une S.C.E. est constituée d'une entité juridique participante située dans l'État membre A et d'une autre entité juridique participante établie dans l'État membre B. Si dans l'État A, les travailleurs ou leurs représentants ont le droit de désigner un tiers des membres de l'organe de surveillance et dans l'État B, d'élire un quart des membres de l'organe d'administration, pour la S.C.E. la proportion applicable sera un tiers.

La répartition des sièges au sein de l'organe de surveillance ou d'administration entre les représentants des travailleurs ou la façon dont les travailleurs de la S.C.E. peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer est décidée par l'organe de représentation. Il s'agit d'une répartition géographique puisque c'est le G.S.N. qui détermine laquelle des formes de participation sera instaurée dans la S.C.E.

Les sièges sont alloués en fonction de la proportion des travailleurs de la S.C.E. occupés dans chaque État membre. S'il résulte de cette répartition qu'un ou plusieurs États membres ne sont pas représentés, l'un des sièges déjà attribué sera réalloué. Il sera accordé en premier lieu à l'État du siège de la S.C.E. et si cet État est déjà représenté, à celui des autres États membres non encore représenté qui compte le plus de travailleurs. La C.C.T. n° 88 prévoit trois modalités différentes pour déterminer quel siège devra être réattribué.

Exemple.

Si l'organe de surveillance ou d'administration compte 30 sièges et que les travailleurs de la S.C.E., de ses filiales ou établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'en élire ou d'en désigner un tiers, 10 sièges doivent donc être répartis.

En supposant que 100 travailleurs sont occupés par la S.C.E., ses filiales ou établissements:

- 50 dans l'État membre A (50%);
- 20 dans l'État membre B (20%);
- 20 dans l'État membre C (20%);
- 10 dans l'État membre D (10%).

Il en résulte que l'État A recevra la moitié des 10 sièges (5), les États B et C chacun 20% (2x2 sièges) et l'État D, 10%, soit un siège. Toutefois, si:

- l'État A compte 40 travailleurs (40%);
- l'État B, 29 travailleurs (29%);
- l'État C, 28 travailleurs (28%);
- l'État D, 3 travailleurs (3%);

l'État A reçoit en principe 4 sièges et les États B et C, 3 sièges chacun. L'État D ne se voit accorder aucun siège. Néanmoins, en application de la convention collective de travail, un siège devra lui être réalloué.

En Belgique, les membres-travailleurs de l'organe de surveillance ou d'administration sont désignés ou élus comme ceux de l'organe de représentation. De même, une liste de réserve est constituée.

6. Dispositions diverses (art. 65 à 68)

Ces dispositions concernent l'esprit de coopération devant régir les relations entre l'organe compétent de la S.C.E. situé en Belgique et l'organe de représentation ainsi que le protocole de collaboration réglant l'organisation des réunions d'information et de consultation à convenir entre l'organe compétent de la S.C.E. situé en Belgique et respectivement l'organe de représentation et le comité restreint.

Elles déterminent également les moyens à consentir aux membres de l'organe de représentation et aux représentants des travailleurs des unités techniques d'exploitation situées en Belgique ressortissant au champ d'application de l'organe de représentation pour permettre aux membres de cet organe d'informer les représentants des travailleurs de ces unités techniques d'exploitation sur la teneur et les résultats de la procédure d'information et de consultation se déroulant au sein de l'organe de représentation.

En outre, ces dispositions fixent le statut de l'ensemble des catégories de membres-travailleurs et de représentants des travailleurs siégeant ou participant aux différents organes ou procédures visées par la convention collective de travail.

Ceci implique notamment que ces représentants des travailleurs bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise, en particulier quant à leur participation aux réunions ou réunions préparatoires et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Par ailleurs, dans l'avis précité n° 1590, il est demandé au gouvernement, en ce qui concerne la protection contre le licenciement, de prévoir expressément dans une loi de transposition que sont applicables les règles particulières de procédure judiciaire, dont l'application ne peut être imposée par convention collective de travail. Il s'agit de renvoyer à la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

III. Transposition des dispositions de la directive S.C.E. n'ayant pas d'équivalent dans la directive S.E.

1. S.C.E. constituées soit par des personnes physiques soit par une seule entité juridique et des personnes physiques

Cette partie de la C.C.T. n° 88 (art. 26 à 37) transpose l'article 8 de la directive. La situation des S.C.E. occupant au moins 50 travailleurs dans deux États membres ou plus doit être distinguée de celle des S.C.E. occupant moins de 50 travailleurs dans un seul ou plusieurs États membres et des S.C.E. employant 50 travailleurs ou plus dans un seul État membre.

Pour les premières, les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent comme telles.

Pour les secondes, s'appliquent, pour les S.C.E. en elles-mêmes, les dispositions de l'État membre où elles ont leur siège et qui régissent les entités de même type. Pour leurs filiales ou établissements, s'appliquent les dispositions de l'État membre où ils sont situés et qui régissent les entités de même type. En cas de transfert du siège d'un État membre à un autre d'une S.C.E. régie par des règles de participation, les travailleurs doivent continuer à bénéficier de droits de participation d'un niveau au moins équivalent. Par ailleurs, si après l'immatriculation d'une telle S.C.E., le nombre de travailleurs atteint ou dépasse le seuil de 50 ou si au moins un tiers de leurs travailleurs dans deux États membres différents le demandent, la convention collective s'appliquera comme telle moyennant un certain nombre de spécifications qu'elle apporte. Ces spécifications consistent essentiellement à préciser que certains des articles de la convention collective sont alors soit sans objet soit doivent s'entendre dans un sens adapté au cas particulier de ces S.C.E.

2. Participation des travailleurs et/ou de leurs représentants à l'assemblée générale ou de section ou de branche

L'article 38 de la C.C.T. n° 88 transpose l'article 9 de la directive en déterminant les circonstances permettant aux travailleurs de la S.C.E. et/ou à leurs représentants de participer à l'assemblée générale ou, le cas échéant, aux assemblées de section ou de branche et d'y exercer un droit de vote.

3. Précision apportée par la C.C.T. n° 88

Suite à l'expérience découlant de la mise en œuvre sur le terrain des mesures nationales d'exécution de la directive 2001/86/CE, la convention collective règle, en son article 5, la situation, non visée par la directive précitée ni par la directive 2003/72/CE, résultant de l'absence de travailleurs lors de la création d'une S.C.E., lorsque ultérieurement à son immatriculation, cette S.C.E. occupe un ou plusieurs travailleurs.

Dans une telle circonstance, des négociations devront être ouvertes selon la procédure prévue pour les sociétés coopératives constituées exclusivement par des personnes physiques ou bien par une seule entité juridique et des personnes physiques.

IV. Conclusion

Le statut de la S.C.E. est formé par le Règlement (CE) n° 1435/2003 et la directive 2003/72/CE. Ceux-ci ont été transposés en droit belge par le biais tant de l'arrêté royal du 28 novembre 2006 que de la C.C.T. n° 88. Ces instruments devront être complétés par des dispositions légales encore à adopter. Cet ensemble dotera les coopératives d'instruments juridiques leur permettant de développer leurs activités transnationales et de rendre possible une collaboration transfrontalière. Dans ce cadre, la C.C.T. n° 88 garantit l'implication des travailleurs lorsqu'une coopérative belge participe à la constitution d'une S.C.E.

Tout comme cela fut déjà le cas pour le comité d'entreprise européen (et la procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs) et pour la société européenne, les interlocuteurs sociaux belges ont souhaité donner leur propre accent à la transposition d'une directive portant sur l'implication des travailleurs.

Il s'agit là d'une particularité belge qui permet de prendre en compte les préoccupations respectives dans un domaine aussi sensible qui touche à l'information et à la consultation des travailleurs, en particulier dans les entités qui revêtissent une dimension communautaire. L'élaboration et la mise en œuvre de ce statut intéresse également les organisations représentatives des coopératives présentes dans l'Union européenne. Certaines de celles-ci réfléchissent, dans le cadre de Coopératives Europe, une plate-forme commune d'organisations représentatives de coopératives, à l'élaboration d'un vade mecum mettant à la disposition des coopératives intéressées, des informations nécessaires susceptibles de les aider à constituer une S.C.E. au sein de chaque État membre. Febecoop, qui représente en Belgique des coopératives actives dans des secteurs variés, s'inscrit pleinement dans ce projet.