



Elena PIOTROWSKI
Avocate au barreau de Paris
Collaboratrice senior,
Gide Loyrette Nouel



François VERGNE
Avocat au barreau de Paris
Associé, Gide Loyrette Nouel

Would you like to Brexit ? ^{112z8}

Sort du comité de la société européenne après le 31 janvier 2020

Sortira ? Sortira pas ? La question est désormais tranchée. Le Brexit est fixé à la date du 31 janvier 2020. Il ne fait désormais plus aucun doute que cet événement affectera les groupes de dimension communautaire, et au premier chef leurs institutions représentatives du personnel établies au niveau européen. Nous faisons ici la lumière sur la question complexe de la composition du comité de la société européenne après le Brexit. Les solutions à mettre en œuvre diffèrent selon que le comité de la société européenne est issu d'un accord négocié avec un Groupe Spécial de Négociation (GSN) ou résulte de l'application des dispositions légales supplétives. Par ailleurs, le Brexit ne sonne pas le glas des représentants britanniques au sein du comité de la société européenne. Ces derniers pourraient y conserver un statut d'observateur.

Après trois reports de la date du Brexit (29 mars, 12 avril et 31 octobre 2019), la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne est désormais fixée au 31 janvier 2020. Quel sera l'impact du Brexit sur les institutions représentatives du personnel mises en place au niveau européen ? Nous vous proposons ici de faire le point sur les conséquences du Brexit sur le comité de la société européenne.

1. Lorsque le comité de la société européenne n'est pas issu d'un accord négocié avec un Groupe Spécial de Négociation (GSN) mais résulte de l'application des dispositions légales supplétives, l'article L. 2353-12 du Code du travail dispose que les modifications de la composition du comité de la société européenne résultant des **changements intervenus dans la structure ou la dimension de la société européenne** peuvent être **décidées par accord** passé en son sein.

Bien que les circonstances caractérisant un « **changement intervenu dans la structure ou la dimension de la société européenne** » ne soient pas définies par les textes, un événement tel que le Brexit semble de nature à entrer dans les prévisions de l'article L. 2353-12 du Code du travail. Les comités de la société européenne concernés pourraient alors décider par accord passé en leur sein de déterminer les conséquences

du Brexit sur leur composition : fin des mandats en cours, organisation de nouvelles élections sur la base du nouveau périmètre de la société européenne.

2. Qu'en est-il en la présence d'un accord sur le comité de la société européenne ?

Selon l'article L. 2354-4 du Code du travail, lorsque des **changements sont susceptibles d'affecter substantiellement** la composition du comité de la société européenne ou les **modalités d'implication** des travailleurs **telles qu'arrêtées par l'accord** issu des négociations engagées avant l'immatriculation de la société européenne, **un GSN doit être constitué** dans les conditions prévues aux articles L. 2352-1 et suivants du Code du travail en vue de la renégociation d'un accord sur l'implication des travailleurs.

De telles modifications sont susceptibles de résulter de changements intervenant **dans la structure de l'entreprise**, la localisation de son siège ou **le nombre de travailleurs qu'elle occupe**. D'aucuns pourraient soutenir que le Brexit devrait entraîner la renégociation d'un accord sur l'implication des travailleurs, avec, à la clé, la constitution périlleuse et chronophage d'un GSN.

3. En l'absence de constitution d'un GSN, les risques seraient les suivants :

- **au niveau civil** : pour toutes les contestations relatives à l'application de l'article L. 2354-4 du Code du travail, le président du tribunal judiciaire, statuant selon la procédure accélérée au fond, a la faculté d'ordonner la constitution d'un GSN si la composition du comité de la société européenne ou les modalités d'implication des salariés ne correspondent plus à l'effectif ou à la structure de la société européenne (C. trav., art. R. 2354-1), et
- **au niveau pénal** : le fait d'apporter une entrave à la constitution d'un GSN est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 € pour le représentant légal, cette amende est portée à 37 500 € pour les personnes morales (C. trav., art. L. 2355-1).

4. Quid si les sociétés européennes souhaitent conserver des représentants britanniques dans leur comité après le Brexit ?

Les États non membres de l'Union Européenne **n'entrent pas dans le champ d'application des textes communautaires**. Ils ne doivent donc pas être inclus dans le périmètre des instances de représentation de la société européenne.

Toutefois, le management de la société européenne peut estimer opportun de ne pas laisser à l'écart des comités européens les salariés provenant d'États tiers (Teyssié B., « La négociation collective transnationale d'entreprise ou de groupe », Dr. soc. 2005, p. 982 ; European Commission, « Notice to stakeholders : Withdrawal of the United Kingdom and EU Rules on European Works Councils », 13 mars 2019).

S'agissant du **comité d'entreprise européen**, l'association de salariés provenant d'entités situées sur un État non membre de l'Union Européenne est prévue par les textes (l'article L. 2341-10 du Code du travail envisage la constitution d'un GSN légal en cas de modifications significatives dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire).

Le deuxième alinéa de l'article L. 2344-1 du Code du travail dispose en effet que « l'employeur et les

représentants des salariés peuvent décider d'associer aux travaux du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen des représentants des salariés employés dans des États autres que ceux mentionnés à l'article L. 2341-1 [à savoir des États autres que les États membres de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen]. Ces membres associés n'ont pas le droit de vote au sein de l'instance considérée. »

Il n'existe **pas de dispositions équivalentes** pour les comités de la société européenne.

La possibilité d'associer des États tiers aux instances de représentation du personnel de la société européenne semble résulter des principes de liberté contractuelle et d'autonomie consacrés par la directive sur l'implication des travailleurs (Dir. 2001/86/CE, 8 oct. 2001 sur l'implication des travailleurs, European Commission), laquelle permet aux négociateurs européens d'adapter les règles de fonctionnement du comité de la société européenne aux situations particulières que rencontrent les entreprises de dimension communautaire.

De nombreux accords ont élargi le champ d'application du comité de la société européenne à des États hors Union Européenne. Par exemple, la société allemande Allianz a conclu, le 21 septembre 2006, un accord sur le comité de la société européenne dont le champ d'application géographique inclut la Suisse (Liaisons Sociales Europe, n° 165, 14 déc. 2006).

Lorsque le comité de la société européenne est élargi à des entités situées dans des États non membres, se pose la question du statut de leurs représentants.

Dans certains cas, ces derniers ont la qualité de simples **observateurs**. À la différence des titulaires, ils n'ont **aucune voix consultative** et ne prennent donc pas part aux votes du comité de la société européenne. Ils disposent alors simplement d'un **droit de siéger**.

Sous réserve des dispositions transitoires qui pourraient être adoptées, l'attribution d'un statut d'observateur pourrait donc être envisagée pour maintenir des représentants britanniques dans le comité de la société européenne après le Brexit.