

PROJET DE LOI

Relatif à la mise en œuvre des dispositions communautaires concernant le statut de la société coopérative européenne et la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur

► Champ d'application.

► Groupe spécial de négociation.

☛ Constitution du groupe spécial de négociation.

☛ Fonctionnement du groupe spécial de négociation.

- Obligations.
- Closes financières.

► Dispositions relatives à l'accord négocié.

☛ Imposition.

☛ Dispositions relatives à l'implication des salariés en l'absence d'accord.

► Dispositions applicables aux sociétés coopératives européennes non soumises à l'obligation de constitution du groupe spécial de négociation.

☛ Contestation.

- De l'accord.
- De la désignation des représentants.

☛ Transfert du siège.

► Dispositions communes

► Dispositions applicables dans le cas où l'employeur établi dans un autre État membre de la Communauté européenne est en situation d'insolvabilité.

☛ Le règlement des créances.

☛ Procédures de licenciement.

Il s'agit de transposition de directives européennes.

► Champ d'application.

Les dispositions du projet de loi s'appliquent :

- Aux sociétés coopératives européennes, ayant leur siège social et leur administration centrale en France ;
- Aux filiales et établissements situés en France des sociétés coopératives européennes.

Les modalités de l'implication des salariés recouvrent :

- L'information,
- La consultation,
- La participation.

Elles sont arrêtées par accord conclu entre les dirigeants et les représentants des salariés par l'intermédiaire d'un groupe spécial de négociation.

► Groupe spécial de négociation.

☛ Constitution du groupe spécial de négociation.

Le groupe spécial de négociation est institué dès que possible. Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué. Elles durent de 6 mois à 1 an.

☛ Fonctionnement du groupe spécial de négociation.

● Obligations.

Les dirigeants participant à la constitution de la société coopérative européenne communiquent aux représentants du personnel et aux dirigeants des établissements et filiales concernés, l'identité des personnes participantes au groupe.

Ils doivent transmettre toutes les informations nécessaires au groupe spécial de négociation.

Ce dernier prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres qui doit représenter également la majorité absolue des salariés des personnes participantes ainsi que des filiales ou établissements concernés.

● Closes financières.

Le temps passé en réunion par les membres du groupe spécial de négociation est considéré comme du temps de travail. Il est donc rémunéré.

Les dépenses nécessaires à la bonne exécution de la mission du groupe spécial de négociation sont à la charge des personnes participant à la constitution de la société coopérative européenne.

Pour les besoins de la négociation, le groupe spécial de négociation peut être assisté d'experts de son choix.

► Dispositions relatives à l'accord négocié.

☛ Imposition.

La décision de ne pas engager les négociations ou de clore des négociations déjà engagées et de se fonder sur la réglementation qui est en vigueur dans les États membres est prise à la majorité des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation d'au moins deux États membres et sous certaines conditions de représentativité.

☛ Dispositions relatives à l'implication des salariés en l'absence d'accord.

Lorsque, à l'issue de la période de négociation, aucun accord n'a été conclu l'immatriculation de la société coopérative européenne ne peut intervenir.

Dans ce cas, la participation des salariés dans la société coopérative européenne est régie par les dispositions suivantes :

- Lorsque la société est constituée par transformation, le niveau des droits de participation doit être au moins équivalent à celui dont bénéficiaient les salariés ;
- Lorsque la société est constituée par tout autre moyen (fusion...), la forme applicable de participation est déterminée après examen des différents systèmes nationaux existant, en retenant la forme la plus favorable.

Les dispositions ne sont pas applicables lorsque la société coopérative européenne emploie moins de cinquante salariés.

► Dispositions applicables aux sociétés coopératives européennes non soumises à l'obligation de constitution du groupe spécial de négociation.

Au sein de la société coopérative européenne, la répartition des sièges au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est effectuée proportionnellement au nombre de salariés employés dans chaque État membre.

☛ Contestation.

- De l'accord.

Si, après immatriculation d'une société coopérative européenne, au moins un tiers des salariés de la société coopérative européenne, employés dans au moins deux États membres, le demandent ou si le seuil de cinquante salariés employés dans au moins deux États membres est atteint ou dépassé, un groupe spécial de négociation est institué et une négociation est organisée.

Lorsque, à l'issue de la période de négociation prévue à l'article précédent, aucun accord n'a été conclu, il est institué un comité de la société coopérative européenne.

● De la désignation des représentants.

Les contestations relatives à la désignation des représentants des salariés au comité de la société européenne dont le siège se situe en France, ainsi que des salariés des sociétés participantes, des établissements ou filiales implantés en France sont portées devant le juge judiciaire.

☛ Transfert du siège.

En cas de transfert dans un autre État du siège d'une société coopérative européenne régie par des règles de participation, les droits de participation des salariés doivent être maintenus à un niveau au moins équivalent.

▶ Dispositions communes

Les membres du groupe spécial de négociation et du comité de la société coopérative européenne ainsi que les experts qui les assistent sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

Les membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation des salariés bénéficient de la protection contre le licenciement.

▶ Dispositions applicables dans le cas où l'employeur établi dans un autre État membre de la Communauté européenne est en situation d'insolvabilité.

☛ Le règlement des créances.

Les institutions de garantie assurent le règlement des créances impayées des salariés qui exercent ou exerçaient habituellement leur activité sur le territoire français, lorsque cet employeur se trouve en état d'insolvabilité.

Les versements des fonds se font sur présentation par le syndicat étranger des relevés des créances impayées. Le syndicat verse les sommes aux salariés dans les huit jours.

☛ Procédures de licenciement.

Le syndic est informé des procédures de licenciement applicables en cas d'insolvabilité, des organismes créanciers à contacter pour le paiement des cotisations.