



**INFORMATION · INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG · INFORMATION MEMO · NOTED INFORMATION
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ · NOTA D'INFORMAZIONE · TER DOCUMENTATI**

Brussels, July 1983

COMPANY LAW: 5th DIRECTIVE ON PUBLIC LIMITED COMPANIES (*)

1. The Commission has just adopted the amended proposals for a Fifth "Company Law" directive. These proposals are part of the programme of harmonisation of company law, which seeks to coordinate the safeguards required of companies to protect their shareholders and others dealing with them, while creating a coherent and predictable legal environment for these companies in the internal market.

The proposals relate to the structure of public limited companies (the number and composition of their organs) and the manner in which they operate (the powers and obligations of their organs). By harmonization of the structure it therefore also relates to the decision making process in public limited companies, the most important legal form for economic enterprise in the Community. In this respect the question of employee participation within companies was one the Commission had, of necessity, to tackle.

2. The original proposals (1) of the fifth directive date back to 1972, but it was only in June 1982 that the European Parliament was able to adopt its opinion (2). During this interval the Commission published a "Green Paper" (3) in which it indicated the means by which the original proposals might be made more acceptable, particularly following the enlargement of the Community. The opinion of the Parliament backed these views to a large extent but also considered that the directive should be more flexible. The amended proposals of the Commission reflect these views.

3. Structure of the public limited company

The amended proposals preserve the fundamental concept that in the administration of a company there should be a clear division between the function of management and the function of supervision.

Having regard to the great diversity of the systems in force in the member states, they may either impose a dualist system with a management board and a supervisory board, or may permit the company itself to choose either such a dualist system or a unitary system with a single administrative board. Nevertheless where there is a unitary

(1) Bulletin of the Communities, suppl. 10/72
(2) O.J. no. C 149 of 14 June 1982, p. 17
(3) Bulletin of the Communities, suppl. 8/75

(*) COM(83) 185

board a distinction is drawn between the executive board members who exercise the function of management and the non-executive board members who exercise the function of supervision. The non executive members must be in the majority on the board.

Moreover in addition to the administrative organs of the company, the general meeting provides the means by which the shareholders exercise their essential rights. The directive ensures that these rights are protected in an equivalent manner by a number of provisions relating to the general meeting, including:

- the rules by which it is convened
- the agenda
- the matters to be communicated to the members
- proxies (proxy votes, pouvoirs en blanc, Bankenstimmrecht)
- the minutes
- the void or voidable nature of decisions taken.

4. Employee participation

Having regard to the differing ways in which the Member States treat the question of employee participation the Commission has adopted a flexible approach which allows 4 possible options for employee participation, designed to produce equivalent results.

Participation is only mandatory for undertakings which, directly or indirectly, employ over 1000 people in the Community. The 4 options are as follows:

- 1) Employee participation by employee representatives on the supervisory board or on the unitary administrative board, together with representatives of the shareholders. The number of employee representatives must be between one-third and one-half of the supervisory board members or of the non executive directors. In cases of a tied vote the shareholders representatives have the final say.
- 2) Employee participation on a supervisory board appointed by co-optation. The general meeting or the employee representatives may object to nominations, in which event an independent arbitration body will decide.
- 3) Employee participation by the creation at company level of a separate body composed solely of employee representatives. Such a body is limited to rights of consultation and information analogous to those of a supervisory board. It cannot, however, exercise any power of veto in respect of decisions of the management.

- 4) Employee participation by means of systems agreed by collective bargaining. This option reflects traditions, which in certain member states, favour a more openly contractual and less legalistic approach in this field. Nevertheless the result of such collective agreements must correspond to the minimal principles of the other 3 models. If no agreement is concluded within set time limits one of the formal options will automatically apply.

The directive ensures that in all cases employee participation is exercised by representatives elected according to certain democratic principles, namely:

- guaranteed freedom of expression
- the right of all employees to vote
- proportional representation guaranteeing minority rights.
- secret ballots.

5. Finally the Commission considers that the proposals for a Fifth directive will contribute to the efficient operation of public limited companies, the form of undertaking of greatest economic and social importance, at a time when all undertakings must realize their full potential. The clear distinction between the role of management and the role of supervision clarifies decision making for those running the company and minimises the risk of mistakes in the decisions taken. It should therefore result in a greater level of protection for shareholders and a greater degree of confidence by investors in commercial and industrial investment.

Harmonization of the laws concerning employee participation in public limited companies recognizes, at a European level, the role of employees in such undertakings and creates the conditions for harmonious industrial relations which companies cannot afford to ignore.

Furthermore it is a necessary step in the creation of the internal market. In several fields concerning the cross frontier relationship of undertakings within the Community, such as international mergers, and their fiscal implications, or the European Company statute, all progress is linked to the resolution in the Fifth directive of the question of the equivalent degree of protection of shareholders and employees in the Community.



**INFORMATION · INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG · INFORMATION MEMO · NOTE D'INFORMATION
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ · NOTA D'INFORMAZIONE · TER DOCUMENTATIE**

Bruxelles, juillet 1983

DROIT DES SOCIETES : 5ème DIRECTIVE SUR LA STRUCTURE DE LA SOCIETE ANONYME

1. La Commission vient d'adopter la proposition d'une 5ème directive en matière d'harmonisation du droit des sociétés, qui vise à coordonner les garanties exigées des sociétés pour protéger les intérêts des associés et des tiers, tout en procurant un environnement juridique cohérent et homogène pour ces sociétés dans le marché intérieur.

La proposition concerne la structure de la société anonyme (nombre et composition de ses organes) ainsi que son mode de fonctionnement (pouvoirs et obligations de ses organes); elle s'intéresse ainsi, pour en harmoniser les mécanismes, au processus de décision dans la société anonyme, forme d'entreprise économiquement la plus significative. Ce faisant, la Commission était nécessairement confrontée au problème de la participation des travailleurs à la composition des organes sociaux.

2. La proposition initiale (1) de 5ème directive remonte à 1972; mais ce n'est qu'en juin 1982 que le Parlement a pu adopter un avis (2). Entre-temps, la Commission avait publié un "livre vert"(3) dans lequel elle indiquait les voies par lesquelles la proposition initiale pourrait être rendue plus acceptable, notamment après l'élargissement de la Communauté. L'avis du Parlement s'est rallié pour une large part à ces vues, tout en exprimant également le souhait d'une plus grande flexibilité de la directive.

La proposition amendée de la Commission reflète cette tendance.

- (1) Bulletin des Communautés, suppl. 10/72
- (2) J.O. no. C 149 du 14 juin 1982, p. 17
- (3) Bulletin des Communautés, suppl. 8/75

./.

3. Structure de la société anonyme

La proposition modifiée conserve l'idée fondamentale que, pour l'administration de la société, la fonction de gestion et la fonction de contrôle doivent être soigneusement distinguées dans la société anonyme.

Mais compte tenu de l'extrême variété des systèmes en vigueur, il est désormais laissé aux Etats membres la choix entre l'une des solutions suivantes: soit imposer une structure dualiste avec un organe de direction et un organe de surveillance, soit permettre aux sociétés elle-mêmes d'opter pour la structure dualiste ou pour une structure moniste avec un seul organe d'administration. Néanmoins, au cas où un organe d'administration unique serait choisi, son fonctionnement devrait être ventilé entre des administrateurs-gérants qui occuperaient les fonctions de gestion, et des administrateurs non-gérants (en nombre majoritaire au sein de l'organe d'administration) qui exerceraient la fonction de surveillance.

Par ailleurs, à côté des organes d'administration, l'assemblée générale est le vecteur par lequel les actionnaires exercent l'essentiel de leurs droits. La directive prévoit qu'un niveau de protection de ces droits est assuré de façon équivalente, par une série de dispositions concernant le fonctionnement de ces assemblées générales d'actionnaires, et notamment:

- . les règles de convocation
- . les ordres du jour
- . les communications aux actionnaires
- . les mandats (proxy votes, pouvoirs en blanc, Bankenstimmrecht)
- . le contenu du procès-verbal
- . la nullité ou l'annulabilité des décisions prises.

4. Participation des travailleurs

Compte tenu du différent niveau auquel la participation des travailleurs est réglée par les Etats membres, la Commission a adopté une approche flexible qui établit 4 modèles possibles de participation des travailleurs, considérés comme produisant un résultat équivalent.

La participation n'est obligatoire que pour les entreprises qui emploient directement ou indirectement plus de 1000 travailleurs dans la Communauté. Les 4 modèles sont les suivants:

- 1) participation par la présence de représentants des travailleurs dans l'organe de surveillance ou l'organe d'administration, à côté des représentants des actionnaires. Le nombre de représentants des travailleurs doit alors être entre un tiers et la moitié de l'organe de surveillance ou des membres non-gérants de l'organe d'administration, sans qu'ils puissent avoir le dernier mot en cas de vote partagé.
- 2) participation des travailleurs à la nomination des membres de l'organe de surveillance par cooptation. L'assemblée générale ou les représentants des travailleurs peuvent alors faire opposition à une nomination, et dans ce cas le conflit est réglé par un organe indépendant de droit public.
- 3) participation par la création, à côté des organes sociaux, d'un organe distinct composé exclusivement de représentants des travailleurs. Cet organe doit être limité à des compétences de consultation et d'information, qui sont fixées par analogie avec celles du Conseil de surveillance, sans toutefois qu'un droit de veto puisse être exercé vis-à-vis d'une décision de l'organe de gestion.
- 4) participation au moyen de systèmes adoptés par voie de convention collectives. Ce modèle répond aux traditions qui, dans certains Etats membres, préfèrent une approche plus conventionnelle que legaliste dans ce domaine. Néanmoins, le résultat de l'accord doit être au niveau minimum de l'un des trois modèles précités. A défaut d'accord dans des délais fixés, l'un des modèles précités s'applique d'office.

La directive assure que la participation des travailleurs doit dans tous les cas s'exercer à travers une représentation conforme à certains principes démocratiques:

- . liberté d'expression,
- . participation de tous les travailleurs de l'entreprise aux scrutins,
- . système de vote proportionnel assurant la protection des minorités,
- . vote à bulletin secret.

5. En définitive, la Commission estime que la proposition de 5ème directive est de nature à faire progresser l'efficacité de fonctionnement des sociétés anonymes, forme de société économiquement et socialement la plus significative, dans une période où les entreprises doivent mobiliser tout leur potentiel.

Distinguer clairement la fonction de gestion et la fonction de contrôle vise à rationaliser les choix opérés par les dirigeants de l'entreprise, et à minimiser les risques d'erreur dans les décisions prises. Il doit en résulter une meilleure sécurité pour l'actionnaire, et une plus grande confiance des investisseurs envers des investissements productifs.

Coordonner les législations en matière de participation des travailleurs au fonctionnement de la société anonyme, c'est à la fois reconnaître au niveau européen leur rôle dans les entreprises, et créer les conditions d'une paix sociale dont elles ne peuvent plus se passer. C'est en outre une étape nécessaire de la création d'un véritable marché intérieur, dans la mesure où, dans plusieurs domaines touchant à des coopérations d'entreprises à travers les frontières intra-communautaires, tels que les fusions internationales et leur volet fiscal, ou le Statut d'une Société Anonyme Européenne, tout progrès est politiquement lié à un préalable auquel répond la 5ème directive: celui d'une équivalence des garanties offertes aux associés et aux travailleurs dans la Communauté.