



28e régime européen « EU Inc. » – positions CFDT

Première organisation syndicale représentative de France, avec 634 000 adhérent.es, la CFDT est résolument proeuropéenne. Elle soutient l'approfondissement du marché intérieur comme levier de compétitivité durable et de création d'emplois de qualité au service de notre autonomie stratégique et de notre cohésion sociale et démocratique.

La CFDT partage les diagnostics posés par les rapports Letta et Draghi sur la nécessité de réduire la fragmentation inutile du marché unique et de favoriser l'émergence et le développement de start-ups et scale-ups innovantes.

Mais la compétitivité européenne ne peut être fondée ni sur l'affaiblissement des droits des travailleurs ni sur une mise en concurrence des États membres par le moins disant social, fiscal et réglementaire, comme le prévoit le statut « Eu Inc. » proposé par la Commission. La CFDT, avec la CES, s'oppose à ce projet en l'état.

Un statut « EU Inc. » qui ne répond pas à l'objectif affiché

La proposition de règlement créant un 28^e régime de droit des sociétés (« EU Inc. ») poursuit l'objectif affiché de simplification et de soutien aux start-ups et scale-ups innovantes. En pratique, le statut « EU Inc. » serait **ouvert à toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille et secteur d'activité, nouvelles ou existantes, via transformation, fusion ou scission, y compris nationale (article 3(d)).

- ⇒ L'élargissement au-delà de la cible initiale des start-ups et scale-ups innovantes induit des dispositions inadaptées aux différentes catégories d'entreprises (insolvabilité, EU-ESO), au risque d'affaiblir le soutien à l'innovation « Made in Europe » et de servir l'optimisation fiscale, sociale et juridique de certains employeurs (ex : Tesla, Amazon).
- ⇒ La création d'un régime supplémentaire aux 60 régimes nationaux existants au travers des 27 États membres ne contribue pas à harmoniser le droit des sociétés dans l'UE – la proposition de règlement n'est pas même assortie d'une évaluation d'impact de l'existant, ni du bilan de la Société européenne créée en 2001 (forme juridique créée pour les sociétés anonymes).

POSITION CFDT

Le périmètre d'application du dispositif doit être clairement circonscrit aux entreprises initialement ciblées, c'est-à-dire les start-ups et scale-ups innovantes réellement en phase de création ou de croissance, faute de quoi il deviendra un outil d'optimisation juridique, fiscale et sociale sans bénéfice pour l'innovation européenne.

* * *

La liberté totale d'implantation du siège : une porte ouverte au « shopping légal »

Le projet de règlement autorise une dissociation complète entre le lieu d'enregistrement et le lieu réel d'activité (article 5), y compris pour les entreprises existantes.

- ⇒ Cette disposition met en concurrence les modèles sociaux, fiscaux et juridiques nationaux, sans harmonisation préalable, au risque d'un nivellement par le bas.
 - Une multinationale pourrait se transformer en « EU Inc. » sans lien réel avec l'État d'immatriculation, afin de choisir le cadre juridique, fiscal et social le plus favorable, sans rapport avec son activité réelle.
 - Une entreprise employant des salariés en France pourrait s'immatriculer dans un État membre à faible fiscalité (ex : Irlande, Hongrie) ou faible protection sociale (ex : Roumanie, Bulgarie), au détriment des finances publiques et des droits à protection sociale des travailleurs.
 - C'est une porte grande ouverte aux sociétés boîtes aux lettres. La directive sur les travailleurs détachés a favorisé l'émergence d'entreprises s'implantant fictivement dans des États à faible protection sociale afin de contourner, en s'appuyant sur le principe de la liberté d'établissement, les règles sociales et fiscales du pays où l'activité était réellement exercée. Le statut EU Inc. risque d'amplifier le phénomène.
- ⇒ Contrairement à la directive UE 2019/2121 sur la mobilité transfrontalière des entreprises, le projet EU Inc. ne prévoit aucune protection contre la fraude, avec un système de double contrôle de légalité par l'État de départ (contrôle substantiel des finalités de l'opération) et l'État d'accueil (immatriculation et modalités relatives à la participation des salariés) afin de protéger associés minoritaires, créanciers sociaux et salariés.

POSITION CFDT

Le projet de règlement doit inclure une garantie pour prévenir les abus, en particulier l'utilisation abusive des sociétés boîtes aux lettres, en veillant à ce qu'il existe un lien substantiel entre le lieu d'immatriculation et le lieu principal de l'activité de l'entreprise (principe du siège réel). C'est le message porté par le Comité économique et social européen dans son avis sur la Stratégie pour le marché unique (point 4.1.5).

C'est aussi la demande de SME's Europe, qu'un lien substantiel entre le lieu d'enregistrement et l'activité économique soit garanti.

Des risques majeurs pour les droits des travailleurs

- **L'absence de garde-fou juridique explicite pour les droits individuels**

La proposition se contente d'un considérant indiquant que le droit du travail national et européen n'est pas affecté — sans aucune valeur juridique contraignante.

- ⇒ Un travailleur pourrait être soumis au droit du travail de l'État d'immatriculation, et non à celui du lieu d'exercice habituel de son travail, à rebours du règlement Rome I (et son article 8 relatif à la loi applicable au contrat de travail) et de la jurisprudence française
- ⇒ Ce risque est renforcé par le fait que les « EU Inc. » se seront pas tenues de communiquer le nombre de salariés et leur localisation (article 26).

POSITION CFDT

Sécuriser les droits individuels des travailleurs exige :

- d'inscrire dans les articles du règlement que le statut EU Inc. est sans effet sur les droits individuels du travail ;
- de garantir l'application du droit du travail du lieu habituel d'exécution du contrat du travail ;
- d'exiger la déclaration systématique du nombre de salariés et de leur localisation par État membre.

- **Une menace pour les droits collectifs des travailleurs et la démocratie sociale**

La proposition de règlement ne sécurise pas formellement :

- l'application automatique des règles européennes et nationales d'information-consultation,
- un droit effectif à la participation des travailleurs,

Le texte est muet sur les mécanismes de négociation collective et d'accords collectifs.

Le projet permet une gouvernance 100 % numérique (CA et AG entièrement en ligne), sans représentation salariale, au détriment de la démocratie d'entreprise.

POSITION CFDT

Un article du projet de règlement doit garantir l'application sans conditionnalité du cadre juridique européen et national des droits à information-consultation existants et de la participation des travailleurs.

En cas de conversion d'une société existante vers le statut EU Inc., le maintien de droits – a minima – aussi favorables doit être garanti.

La CFDT souhaite la reconnaissance explicite de la négociation collective et de la représentation des salariés dans la gouvernance.

Sécuriser les droits individuels et collectifs : le précédent de la directive Insolvabilité 2019/1023

La directive Insolvabilité de 2019/1023¹ prévoit explicitement, dans son considérant 60 comme dans ses dispositions (article 13), que « les États membres doivent veiller à ce que les droits des travailleurs individuels et collectif prévus par le droit du travail au niveau national et de l'Union [...] ne soient pas affectés par le cadre de restructuration préventive ».

PROPOSITION D'AMENDEMENTS

■ Ajout, à l'article 4, point 2 :

« Les questions **de droit des sociétés** qui ne sont pas couvertes par le présent règlement ou par les statuts sont régies par le droit national, y compris les dispositions transposant le droit de l'Union, qui s'applique aux formes juridiques nationales pertinentes dans l'État membre où la société EU Inc. a son siège statutaire. »

■ Ajout, à l'article 12, point 1 :

« Une société EU Inc. constituée ex nihilo conformément aux articles 16 à 19 ou créée par transformation, fusion ou scission nationale conformément à l'article 21 est soumise **au cadre juridique européen d'information-consultation et de participation, ainsi qu'aux règles d'information-consultation et de participation** des travailleurs applicables dans l'État membre où elle a son siège statutaire. »

■ Ajout, à l'article 25, point 1, d'un alinéa (d bis) :

« le nombre de salariés ; »

■ Ajout, à l'article 25, point 3 (c) :

« des informations sur toute succursale ouverte par la société EU Inc. dans un autre État membre, y compris la dénomination, le numéro d'immatriculation, l'EUID et l'État membre dans lequel la succursale est immatriculée, telles qu'elles résultent des échanges d'informations entre les registres du commerce par l'intermédiaire du BRIS, et le certificat d'entreprise de l'UE visé à l'article 29, **ainsi que le nombre de salarié par succursale** ; »

■ Ajout, à l'article 26 (b):

« (b) le nombre moyen de salariés de la société EU Inc. au cours de l'exercice **par Etat membre** ; »

La suite du point (b) est supprimée.

* * *

¹ Directive relative aux cadres de restructuration préventive, à la remise de dettes et aux déchéances, et aux mesures à prendre pour augmenter l'efficacité des procédures en matière de restructuration, d'insolvabilité et de remise de dette

Des plans d'options sur actions (EU ESO) insuffisamment encadrés

Le projet crée un régime harmonisé d'options sur actions (EU ESO), avec imposition, lors de la cession, au titre des revenus du capital dans l'État d'immatriculation. Adapté aux start-ups et scale-ups, un tel dispositif, élargi à toute entreprise, doit être encadré.

- ⇒ Il existe un risque de substitution (au moins partielle) aux salaires, sans cotisations sociales ni droits associés, avec une forte incitation pour des salariés à accepter des rémunérations plus faibles en échange d'une promesse de gain futur, incertaine et risquée.
- ⇒ En cas de liquidation, le risque de perte en capital est réel, les salariés actionnaires étant considérés comme de simples créanciers ordinaires et non des créanciers superprivilégiés au titre de leurs salaires impayés.

POSITION CFDT

Les articles 78 et 79 doivent interdire toute substitution rémunération/options sur action.

Dès lors que les seuils requis sont atteints, les EU ESO doivent être soumis à la négociation collective et les salariés être représentés dans la gouvernance des dispositifs.

* * *

La suprématie actionnariale au détriment de l'intérêt social de l'entreprise

L'EU Inc. instaure une pure suprématie actionnariale : l'article 3a du projet de règlement prévoit l'irresponsabilité de l'actionnaire, alors même que celui-ci peut donner des instructions au CA (article 42/4). C'est à la fois contraire au principe même de la responsabilité limitée et une remise en cause des avancées de la loi Pacte de 2019.

Aujourd'hui en France :

- « La société est gérée **dans son intérêt social**, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux » (article 1833 du code civil)
- Les membres des organes stratégiques doivent agir exclusivement dans l'intérêt de la société, non des actionnaires.
- La gestion appartient au conseil d'administration (ou au directoire sous contrôle du conseil de surveillance), composé d'administrateurs « indépendants » désignés par l'AG
- Dans les sociétés de plus de 1 000 salariés en France ou 5 000 dans le monde, le CA ou CS doit compter 2 ou 3 administrateurs représentant les salariés (selon la taille du CA/CS)

Demain, avec l'EU Inc. :

- L'actionnaire donne des instructions au CA, que ce dernier doit appliquer. Ce sont donc les actionnaires qui « décident » (alors même que certains sont très volatiles) au détriment de l'indépendance des membres du CA.
- Comment, dans ces conditions, les membres du CA peuvent-ils assurer la double mission de conseil et de contrôle dévolue aux administrateurs ?
- Le risque est que l'entreprise ne soit plus gérée dans son intérêt social, mais dans le seul intérêt des actionnaires, c'est-à-dire dans le sens d'une maximisation du profit pour la distribution de dividendes au détriment de l'investissement dans l'avenir et donc de la pérennité de l'entreprise. Rappelons que l'attractivité des entreprises auprès des travailleurs se joue aussi sur leur capacité à donner du sens au travail.
- De plus, avec l'EU Inc., seul un membre du CA doit être situé dans l'UE. Des actionnaires très éloignés de la réalité du terrain seraient donc décisionnaires. La présence d'administrateurs représentant les salariés – que ne garantit pas la proposition de règlement – permet de mettre un peu de réalité terrain dans la gestion de l'entreprise. C'est une condition pour des décisions stratégiques qui ne soient pas hors sol ni uniquement financières et donc qui garantissent la performance et la pérennité de l'entreprise.

POSITION CFDT

Il est impératif de rétablir l'équilibre de la représentation des parties constituantes de l'entreprise dans les organes stratégiques : la direction, les apporteurs en capital (actionnaires) et les apporteurs en travail (travailleurs).

Sans ces 3 piliers, tout l'intérêt de l'EU Inc. (attirer et faciliter l'investissement et les compétences au service de l'innovation) disparaît.

* * *

Des procédures d'insolvabilité et de liquidation simplifiées qui fragilisent les droits des travailleurs et la loyauté économique

La proposition de règlement prévoit, pour les EU Inc. « start-ups innovantes », des **procédures d'insolvabilité et de liquidation simplifiées**, entièrement numériques, sans intervention obligatoire d'un praticien de l'insolvabilité et dans des délais très courts pour la déclaration des créances.

- ⇒ Les **salariés ne sont pas explicitement identifiés comme créanciers prioritaires**, alors même que le droit européen reconnaît leur vulnérabilité spécifique en cas de défaillance de l'employeur.
- ⇒ Les procédures prévues (enchères en ligne, délais de 30 jours pour les créanciers « connus ») sont **inadaptées à l'exercice effectif des droits à information et consultation**.

- ⇒ Le règlement **ne rappelle pas explicitement l'applicabilité des directives européennes existantes** (information-consultation, licenciements collectifs, insolvabilité, transfert d'entreprise), créant une insécurité juridique.

POSITION CFDT

Le règlement doit explicitement rappeler **l'applicabilité du droit européen social existant**, y compris en matière d'insolvabilité.

La **protection effective des créances salariales** et le respect des droits collectifs (négociation collective, informations-consultations) doivent être garantis, y compris en cas de liquidation simplifiée.

Il est étonnant de voir revenir via le projet de règlement EU Inc. des mesures rejetées lors des discussions sur le projet de directive Insolvency III.

* * *

Des procédures simplifiées... quid du contrôle effectif ?

Le statut EU Inc. permettrait une **création entièrement numérique**, en 48 heures, pour un coût maximal de 100 €, sans capital social minimum ni présence physique obligatoire. Le projet de règlement propose de fournir les informations nécessaires à la création de la société selon le principe du « once-only » (une seule fois).

- ⇒ Les États membres devront réaliser des **contrôles préventifs complexes dans des délais extrêmement courts**, sans garantie de moyens suffisants, à rebours des exigences de la directive (UE) 2025/25 relative à l'amélioration de l'utilisation des outils et processus numériques dans le domaine du droit des sociétés.
- ⇒ Le principe « once-only » requiert, pour sa bonne application en pratique, une **interconnexion parfaite des différentes administrations nationales**, qui n'est pas aujourd'hui une réalité homogène dans l'UE.
- ⇒ La reconnaissance automatique dans l'ensemble des États membres **empêche les contrôles a posteriori, y compris auprès de personnes physiques**, par les autorités nationales non compétentes lors de l'immatriculation initiale.
- ⇒ C'est une porte ouverte à la fois à la création de sociétés boîtes aux lettres et à la création de sociétés destinées au blanchiment d'argent.

POSITION CFDT

La lutte contre la fraude nécessite que la société EU Inc. déclare le nombre de salariés par Etat membre.

Comme l'ICLEG (Groupe d'experts informel sur le droit des sociétés et la gouvernance d'entreprise) le proposait, le délai de 48h devrait courir dès lors que les contrôles préventifs indispensables ont été réalisés.

Les États membres doivent conserver la capacité de **contrôles effectifs**, y compris lorsque l'entreprise opère sur leur territoire sans y être immatriculée.

* * *

Une base juridique contestable

La Commission européenne a choisi de fonder la proposition de règlement « EU Inc. » sur l'article 114 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), relatif à l'harmonisation des législations nationales pour le bon fonctionnement du marché intérieur. Cela permet une adoption au Conseil à la majorité qualifiée et une application immédiate et uniforme du règlement.

Toutefois, ce choix soulève de sérieuses difficultés de fond, comme l'a souligné le service juridique du Conseil européen.

- Le deuxième alinéa de l'article 114 TFUE exclut explicitement toute intervention sur le droit du travail et la fiscalité.
 - ⇒ Or, la Commission fixe le moment d'imposition des plans d'options sur actions (EU-ESO) MAIS renvoie les protections des droits des travailleurs à de simples considérants.
- La Commission affirme explicitement viser la création d'un « 28^e régime » distinct, optionnel, venant s'ajouter aux droits nationaux, et non leur rapprochement. Or la Cour de justice de l'Union européenne a déjà établi (affaire C-436/03 relative à la société coopérative européenne) que la création d'un nouveau statut de société coexistant avec les formes nationales, sans modification des droits nationaux existants, ne constitue pas une harmonisation au sens de l'article 114 TFUE.
 - ⇒ Le règlement « EU Inc. » pourrait être **juridiquement fragilisé** (avec un risque de contestation devant la Cour de justice de l'UE), ce qui ferait peser une incertitude sur la sécurité juridique du dispositif.
- Le statut « EU Inc. » laisse de très nombreuses zones de flous et donc d'incertitudes juridiques sur le droit qui s'appliquera pour l'ensemble des sujets qu'il n'aborde pas explicitement (article 4).
 - ⇒ Pour les entreprises aussi, le dispositif est particulièrement insécurisant

POSITION CFDT

La CFDT appelle les colégislateurs à reconsidérer la base juridique employée pour éviter de contourner les règles de la procédure législative qui devraient s'appliquer compte tenu des très nombreux domaines que le futur statut EU Inc. impactera et permettre d'inscrire de réels garde-fous pour les travailleurs et les Etats membres.

* * *

Sans nier la légitimité d'une action européenne pour approfondir le marché intérieur et le besoin d'un dispositif au service de l'innovation dans l'UE, la CFDT déplore un dispositif juridiquement fragile et socialement déséquilibré qui risque de ne satisfaire aucun des deux objectifs et, surtout, d'alimenter la défiance envers l'intégration européenne.