

Cette dernière disposition nous a paru nécessaire pour tenir compte du fait que certaines législations nationales prévoient ce droit pour les salariés et qu'il serait peu indiqué de l'écarter, dès lors qu'il s'agit de créer une société européenne. Cette proposition n'aurait évidemment pas été faite si le statut de société de droit européen n'était pas optionnel.

95. La voie que nous ouvrons est donc celle d'une négociation de bonne foi entre les parties intéressées pour déterminer, sans exigences minimales, ce qui convient le mieux dans chaque cas. La société de droit européen apporterait ainsi une faculté juridique nouvelle, cohérente avec l'existence d'un véritable marché intérieur.

GROUPE D'EXPERTS

"EUROPEAN SYSTEMS OF WORKERS' INVOLVEMENT"

(with regard to the European Company Statute and the other pending proposals)

ANNEXES

Evelyne PICHOT

14.4.1997

ANNEXE I**Bref rappel historique**

En 1970, la Commission a présenté pour la première fois une proposition de règlement relatif à un statut de société européenne. Cette proposition, révisée en 1975, ainsi que la proposition de règlement et de directive annexée présentée en 1989, modifiée en 1991, n'ont pu déboucher jusqu'alors en raison des divergences intervenues entre les parties concernées sur le volet de la participation des salariés.

De longs et vifs débats sur la politique sociale européenne se sont produits non seulement à propos du projet de société européenne, mais également en référence aux autres projets visant à établir au niveau communautaire des règles en matière d'information, de consultation et de participation des travailleurs.

L'adoption, le 22 septembre 1994, de la directive 94/95/CE sur les comités d'entreprise européens a inscrit la question de l'implication des salariés dans une nouvelle dynamique, pour l'ensemble des partenaires.

Dans ce cadre, et conformément au Livre blanc sur la politique sociale européenne, la « Communication de la Commission en matière d'information et de consultation des travailleurs » en date du 14 novembre 1995 reconsidère le projet de Société Européenne et propose plusieurs options dont celle visant à une démarche immédiate concernant les propositions en suspens.

La consultation ouverte par cette Communication de la Commission a fait apparaître qu'une simple application des dispositions de la directive sur les comités d'entreprise européens aux sociétés européennes ne suffirait pas et qu'il convenait de réexaminer la question de l'implication des salariés sous un angle renouvelé. Les travaux du groupe d'experts s'inscrivent dans ce cadre.

ANNEXE II**Définitions**

- Par **implication** (Beteiligung - Involvement) des salariés, nous entendons l'ensemble des modalités d'interventions des représentants des travailleurs dans le processus décisionnel au sein des entreprises visant à assurer l'expression collective et la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise.
- Par **information** (Information - Information) des salariés nous entendons la transmission d'informations par l'employeur liée à la possibilité de questionnement et d'examen critique par les représentants des salariés.
- Par **consultation** (Anhörung - Consultation) des salariés, nous entendons la possibilité donnée aux représentants des salariés, d'exprimer un avis à propos d'une décision ou d'une orientation envisagées par l'employeur.
- Par **participation** (Mitbestimmung in den Unternehmensorganen - Participation) des salariés, nous entendons, au sens strict, la présence de représentants des salariés dans les organes de décision ou de surveillance de l'entreprise (ou d'une autre entité juridique).

Nous nous attachons aux compétences des salariés et de leurs représentants en matière économique et sociale et nous ne traitons donc ni des questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail, ni des activités sociales et culturelles. Nous n'abordons pas non plus les modes et instances de négociation collective, les modes de communication directe ou par voie hiérarchique entre les salariés et les directions d'entreprise, ni les formes d'intéressement et de participation financière des salariés aux résultats de l'entreprise.

ANNEXE III**Les formes nationales d'information, consultation
et participation des travailleurs**

La présente annexe rassemble les éléments de référence et d'analyse utilisés par le groupe d'experts concernant:

- I. les formes nationales de « participation » de représentants des salariés au sein des organes de l'entreprise.*
- II. les dispositions nationales en matière d'information, de consultation et de codétermination au travers des formes spécifiques, syndicales ou élues, de représentation des salariés.*
- III. les différentes formes d'implication des salariés, leurs relations et leur impact sur le pouvoir de gestion dans les entreprises des pays membres de l'Espace Economique Européen.*

I. La participation : représentation du personnel dans les organes d'administration et de surveillance de l'entreprise

1. Les organes des entreprises et la participation

Les sociétés par action sont de deux types dans l'Espace Economique Européen :

- celles où il y a coexistence entre un organe de gestion, le directoire, et un organe de surveillance, le conseil de surveillance (structure dualiste) ; c'est le cas habituellement en Allemagne, Autriche et aux Pays-Bas ;
- celles où l'organe unique est le conseil d'administration (structure moniste) avec une importance particulière des membres dirigeants, c'est généralement le cas dans les autres pays européens.

Une représentation du personnel dans ces organes de surveillance ou d'administration des sociétés (la "participation") est prévue, y compris dans le secteur privé, en Allemagne, Autriche, Luxembourg et dans les pays nordiques (sauf l'Islande). Les représentants du personnel ont habituellement les mêmes droits et devoirs que les représentants des actionnaires, hormis en matière de conflits collectifs. Cette représentation est généralement minoritaire, un tiers des sièges au maximum, sauf en Allemagne.

Ces pays, hors le Luxembourg, prévoient également la participation à l'échelle du groupe.

Il existe des formes intermédiaires entre l'information-consultation des instances représentatives des salariés et la participation dans les organes aux Pays-Bas et en France.

Dans le secteur public ou "socialisé", des dispositions plus larges, paritaires ou minoritaires, de représentation du personnel dans les instances décisionnelles sont prévues en France, Espagne, Grèce, au Luxembourg et en Irlande.

**Tableau 1: la participation des salariés
dans les organes d'administration ou de surveillance**

Pays	Organe		Secteur		Modalités
	CA	CS	public	privé	
Allemagne		x	+500 salariés y compris groupes		1/3 sièges si 500-2000 salariés 1/2 sièges si + 2000 salariés, président nommé par actionnaires à voix prépondérante 1/2 sièges dans mines-sidérurgie si + 2000 sal., directeur du travail avec accord des salariés
Autriche		x	y compris groupes		1/3 sièges
Liechtenstein					
Pays-Bas		x	SA-SARL +100 sal. K >22.5 Mio florins		droit de veto sur nomination des membres du CS et directoire réunions conjointes CE-CS
Espagne	x		+1000 salariés		choix entre commissions paritaires et 1 membre dans CA par syndicat comptant 25% des DS et membres de CE
Portugal	x				
Grèce	x		secteur socialisé		1/3 sièges du CA et 1/3 sièges dans "assemblée représentative de contrôle social"
France	x	(x)	sociétés pourvues de CA ou CS		2 membres du CE (ou 4 membres si 3 collèges) assistent aux séances avec voix consultative, possibilité de vœux avec réponse motivée
			+200 sal		2 membres si 200-1000 sal., 1/3 sièges si +1000 sal.
				Possible ds statut	maximum 4 membres (5 si SA cotée) ou 1/4 sièges
Belgique	x				
Luxembourg	x		SA particip ^e publique	SA + 1000 sal	1/3 sièges
Danemark	(x)	x	SA-SARL + 50 sal. groupes		2 membres à 1/3 sièges 2 membres
Norvège	x		+ 30 salariés Possible pour les groupes		2 membres à 1/3 sièges (+ 1 ou 2 observateurs si +200 sal. et pas d'assemblée mixte) ou, si + 200 sal, constitution d'une assemblée mixte avec 1/3 sièges qui élit le CA et décide pour investissements et changements majeurs
Italie	x				
Royaume-Uni	x				
Irlande	x		11 organismes		1/3 sièges
Suède	x	(x)	+ 25 salariés au niveau du groupe		minoritaire : 2 mb (et 2 suppl.) ; 3 mb (et 3 suppl.) si + 1000 salariés en Suède
Finlande	x			+ 150 sal en Finlande.	suitant accord
			groupes + 500 sal en Finlande		sinon : 1 à 4 membres formant 1/4 sièges
Islande					

2. Le système allemand de parité ou quasi-parité dans les grandes entreprises

Le système allemand est le plus restrictif du pouvoir de gestion au regard de la composition des organes de l'entreprise puisqu'il est le seul à prévoir :

- une parité au sein du conseil de surveillance dans le secteur des mines et de la sidérurgie (une vingtaine d'entreprises et 400 000 salariés concernés), associé au droit de veto sur la nomination du responsable du personnel (directeur du travail) ;
- une quasi-parité dans les entreprises de plus de 2000 salariés (environ 500 entreprises et 4 millions de salariés concernées) : représentants des salariés et actionnaires forment la moitié du conseil de surveillance, mais le président, qui a voix prépondérante, est du côté des actionnaires.

Les restrictions au pouvoir de gestion consistent ainsi en une parité ou quasi-parité des voix actionnaires/salariés pour :

- nommer et contrôler le directoire, lui demander un rapport sur une question,
- contrôler les comptes annuels,
- décider des orientations générales, et selon les statuts, approuver les décisions majeures.

Renforcent ce pouvoir d'intervention des salariés :

- le lien avec les autres composantes du système de codétermination (Mitbestimmung), à l'échelle de l'établissement, qui exigent notamment un accord entre Betriebsrat et direction pour tout changement important,
- le lien avec les organisations syndicales puissamment organisées, notamment par la présence de permanents syndicaux, dans la proportion d'un tiers environ, parmi les représentants des salariés au sein du conseil de surveillance,
- l'importance dans la pratique du système de relations informelles et de négociations préalables.

Limitent ce pouvoir d'intervention des salariés : la sollicitation du conseil de surveillance très en aval du processus de décision et le caractère minoritaire de la représentation (1/3) dans les entreprises de moins de 2000 salariés.

3. Les autres systèmes nationaux de participation aux organes : représentation minoritaire mais intervention renforcée

Sur le critère de la composition des organes, la situation est globalement moins restrictive du pouvoir de gestion dans les autres pays puisque la représentation des salariés occupe :

- un tiers des sièges du conseil de surveillance en Autriche,
- un tiers des sièges de l'"assemblée mixte" en Norvège,

de 2 à un tiers des sièges du conseil d'administration au Luxembourg et dans les pays nordiques (hors Islande).

Néanmoins, le pouvoir d'intervention des salariés est renforcé dans ces pays par :

- le fait que la représentation des salariés s'effectue au Luxembourg et dans les pays nordiques au sein du conseil d'administration, détenteur du pouvoir de gestion ;
- la participation au comité exécutif et autres structures de décision et planification prévues par le conseil d'administration en Suède, la participation dans les commissions issues du conseil de surveillance en Autriche ;
- la nécessité de passer en Norvège par une décision de l'assemblée mixte avant toute mise en oeuvre d'investissements substantiels, de mesures de capacité ou de modification de la production entraînant un changement majeur ou une réaffectations de l'emploi, et, selon les statuts, avant les transactions importantes ;
- l'unanimité requise pour la nomination ou la révocation du commissaire aux comptes au Luxembourg ;
- la possibilité prévue expressément de participer aux décisions sur la nomination du directoire au Danemark, sur la politique économique, financière, commerciale et d'emploi en Finlande.

4. Les systèmes néerlandais et français d'influence sur les organes

L'influence -indirecte- des représentants des salariés sur les organes de l'entreprise s'exerce aux Pays-Bas par :

- le droit de recommandation -utilisé- et le droit de veto -non mis en pratique- du conseil d'entreprise sur la nomination des membres du conseil de surveillance (qui nomme et révoque le directoire, approuve les décisions importantes et arrête les comptes), l'avis préalable sur la nomination et la révocation des membres du directoire ;
- les réunions conjointes entre le conseil de surveillance et le conseil d'entreprise avant la prise de décisions importantes en matière économique, en lien avec le système d'avis suspensif du conseil d'entreprise.

En France, y compris dans le secteur privé, l'influence atténuée du comité d'entreprise sur le conseil d'administration (décisions en matière de politique générale, comptes annuels et délégations de pouvoir) s'exerce par :

- l'assistance d'une délégation du comité d'entreprise (2 ou 4 membres) aux séances du conseil d'administration avec voix consultative,
- la possibilité de soumettre des voeux devant recevoir une réponse motivée.

II . L'information, la consultation et la codétermination : les conseils d'entreprise et représentations syndicales

1. Les deux modèles de représentation des salariés

- Dans le "canal unique", développé par voie contractuelle, les syndicats constituent l'interlocuteur unique ou privilégié de l'employeur. Le mode essentiel d'intervention y est la négociation :

Les délégués syndicaux assurent toute la représentation en Suède, Finlande, Islande, Irlande, Royaume Uni.

Il existe aussi des organes unitaires ou mixtes de représentation, dont les fonctions renforcent ou complètent celles des délégués syndicaux en Norvège, au Danemark, en Italie et de façon variable au Royaume-Uni.

Au Royaume-Uni et en Irlande, la reconnaissance des syndicats par les employeurs se fait sur une base volontaire, hormis en certaines circonstances déterminées (licenciements collectifs par exemple).

- Dans le système de double représentation (ou système dualiste), développé sur une base légale, la représentation de l'ensemble du personnel dans l'entreprise passe par une instance élue, qui constitue un second pôle de représentation aux côtés de l'action syndicale de revendication et de négociation. Son mode essentiel d'intervention est l'information - consultation.

Cette instance n'est constituée que de salariés en Allemagne, Autriche, Espagne, Grèce, au Portugal, Liechtenstein et aux Pays-Bas,

Cette instance est présidée par l'employeur en France et en Belgique,

Cette instance est mixte au Luxembourg.

- Hormis au Portugal, en Norvège et au Luxembourg où la mise en place des organes s'effectue à l'échelle de l'entreprise, le niveau premier de représentation et d'intervention des représentants des salariés est l'établissement, ou entité technico-organisationnelle.

Lorsqu'il existe plusieurs établissements au sein d'une même entreprise ou entité juridique, une structure de coordination des représentations est généralement formée mais n'est obligatoire que dans une minorité de pays.

A l'échelle des groupes d'entreprise, dont la définition est plus ou moins restrictive selon les cas, la France est le pays où la représentation, au travers des comités de groupe, est la plus développée. Dans les autres pays, la représentation à ce niveau est récente (Autriche, Norvège, Finlande), réservée à la négociation (Suède), d'application variable (Allemagne, Pays-Bas, Italie), très limitée (Royaume-Uni, Grèce) voire inexistante.

Tableau 2 : les représentations compétentes en matière économique

Pays	Représentation	Seuil	Membres	Président	Mode d'intervention			
					Inf ^o	cons ^o	Codet	Négoc ^o
Allemagne	Betriebsrat	5	élus	élu	xx	xx	xx	x
Autriche	Betriebsrat	5	élus	élu	xx	xx	xx	x
Liechtenst.	Betriebskommission	50	élus	élu	x	x		
Pays-Bas	Ondernemingsraad Conseil d'entreprise	35	élus	élu	xx	xx	x	x
Espagne	Comite de empresa	50	élus	élu	x	x		x
Portugal	Comissões de trabalhadores Commission de travailleurs	-	élus	élu	x	x		x
Grèce	Conseil des travailleurs	50 (20)	élus	élu	x	x		x
France	Comité d'entreprise	50	élus + direction	employeu r	xx	xx		x
Belgique	Conseil d'entreprise	100 (50)	élus + direction	employeu r	xx	xx		x
Luxembourg	Comité mixte d'entreprise	150 (DP:15)	1/2 élus 1/2 direction	employeu r	xx	xx		x
Danemark	Samarbejdudvalg Comité de coopération	35 (DS:5- 6)	1/2 élus 1/2 direction	employeu r	xx	xx		x
Norvège	Bedriftsrvalg Comité d'entreprise	100 (DS: -)	1/2 élus 1/2 direction	alternant	xx	xx		x
Italie	RSU Représ ^o syndicale unitaire	15	2/3 élus 1/3 désignés	élu ou désigné	x	x		xx
Royaume- Uni	shop stewards (joint consultative com.)	-	désignés (mixte)	- (variable)	x (x)	(x)		xx
Irlande	shop stewards	-	désignés	-	x	x		xx
Suède	Förtroendeman Délégués syndicaux	-	désignés	-	x	x	x	xx
Finlande	Luottamusmie Délégation syndicale	- (30)	désignés	désigné	x	x	x	xx
Islande	Délégués syndicaux	5	désignés	-	x			xx

2. Une intervention articulée autour de l'information et de la consultation

2.1 Le caractère volontaire ou obligatoire de l'intervention

L'information et la consultation constituent, en complément de la négociation, le mode essentiel d'intervention des représentants des salariés :

- sur une base volontaire, hors licenciements collectifs et transferts au Royaume-Uni, en Irlande et en Islande,
- sur une base obligatoire ou générale dans les autres pays.

Cette intervention est complétée par :

- des systèmes de codétermination en Allemagne, Autriche, aux Pays-Bas, en Suède et en Finlande
- des procédures renforcées d'information et de consultation en France, Belgique, Norvège, au Danemark et au Luxembourg.

2.2. Le renforcement des procédures d'information et de consultation par le droit d'enquête

a. Le système français d'expertise comptable pour le compte du comité d'entreprise

Le système français est le plus étendu sur le droit d'enquête, en matière économique, contribuant à borner un exercice très large et individuel du pouvoir de gestion (marqué par la délégation générale de gestion à un Président Directeur Général -PDG- unique).

Le comité d'entreprise peut en effet faire appel à un expert comptable, disposant du même droit d'accès aux informations que le commissaire aux comptes pour réaliser :

- l'examen annuel des comptes, des comptes consolidés et des comptes prévisionnels,
- l'analyse de la situation et des mesures en cas de licenciement économique,
- un rapport avec le comité d'entreprise dans le cadre de la procédure de droit d'alerte en cas de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ; ce rapport est communiqué au commissaire aux comptes et au conseil d'administration.

Le comité d'entreprise peut également demander au Tribunal de commerce la réalisation d'une expertise judiciaire de gestion dans le cadre de la prévention et du règlement amiable des difficultés des entreprises, ainsi que la récusation ou révocation de commissaires aux comptes.

b. Les autres droits d'enquête en matière économique

- Aux Pays-Bas, les syndicats disposent d'un droit d'enquête avec un expert de la Chambre des entreprises en cas de présomption de mauvaise gestion.

- au Portugal : la commission de travailleurs dispose d'un droit de contrôle de gestion (avis) sur les budgets et plans économiques,
- En Belgique, le réviseur (ou commissaire aux comptes), désigné par l'assemblée sur présentation du conseil d'entreprise, doit faire un rapport sur les comptes annuels et le rapport de gestion et donner des explications sur la situation économique et financière au conseil d'entreprise ; il est tenu d'assister à ce conseil s'il y est invité.

3. La restriction du pouvoir de gestion au travers des systèmes de codétermination

3.1. Les systèmes finlandais et suédois d'obligation suspensive de négocier

Les systèmes finlandais et suédois apparaissent les plus restrictifs du pouvoir de gestion lors de la prise de décisions économiques et financières importantes. Ils prévoient en effet, avec des taux de syndicalisation dépassant 80 %, l'interdiction de prendre certaines décisions avant d'avoir conclu des négociations avec les organisations syndicales :

- Pour la Suède, une obligation suspensive de négocier s'exerce avant toute modification importante de l'activité. En cas d'échec des négociations à l'échelle de l'entreprise, le recours à une négociation centralisée entre organisations patronales et syndicales est prévu.
- Pour la Finlande, une obligation de négocier, suspensive (1 à 3 mois) s'il y a réduction de personnel s'exerce avant toute décision en matière de :
 - investissement ou réorganisation majeurs,
 - cessation, transfert, réduction, accroissement ou modification d'activité,
 - modifications suivant une cession ou une fusion,
 - projets de rationalisation, plans concernant l'emploi,
 - critères d'appel à la sous-traitance (un avis suspensif d'une semaine s'exerce par ailleurs avant toute conclusion d'un contrat de sous-traitance, sauf en cas d'urgence).

3.2. Le système néerlandais d'avis suspensif avec possibilité de recours

Le système néerlandais prévoit également des restrictions du pouvoir de gestion sur les questions économiques et financières. En effet, le conseil d'entreprise dispose d'un mois pour rendre son avis, d'un recours auprès de la Chambre des entreprises et de réunions conjointes avec le conseil de surveillance avant toute décision relative à :

- des transferts d'autorité, participations financières et coopérations,
- la cessation, réduction, extension ou modification des activités,
- la réalisation d'un investissement ou crédit importants,
- l'embauche ou emprunt de main d'oeuvre,
- la modification de l'organisation ou du lieu de production,
- la commande d'une mission d'expert sur l'une de ces questions.

3.3 Les autres systèmes de codétermination ou de consultation renforcée

Les autres systèmes de codétermination se concentrent sur les conséquences sociales des orientations économiques

- En Allemagne et en Autriche, les droits de codétermination du Betriebsrat sont basés sur des procédures d'agrément, droit de veto et prise de décision en commun. Ces droits interviennent à l'échelle de l'établissement, particulièrement sur les questions touchant les conditions d'emploi et de travail, par exemple, avant tout changement important ou licenciement collectif prévu. Dans ce cas, il y a une obligation d'accord entre direction et conseil d'entreprise, avec recours éventuel auprès d'une instance de conciliation. La codétermination dans l'établissement s'effectue en lien avec l'intervention en amont sur les orientations économiques en elles-mêmes au travers de la participation dans les organes.
- En Espagne : la procédure d'avis suspensif (15 jours) du comité d'entreprise intervient sur le transfert d'installations, les restructurations et suppressions de postes ;
- En Grèce, sont prévues :
 - l'obligation d'accord entre le conseil des travailleurs et l'employeur, avec recours éventuel à des procédures de médiation et d'arbitrage, en matière d'amélioration de la productivité de tous les moyens de production,
 - l'obligation de négocier avec les syndicats sur la marche générale de l'entreprise, concernant ses répercussions sur les rapports de travail, ainsi que les questions relatives à la conclusion, la vie et la cessation des contrats de travail.
- au Portugal : la commission de travailleurs dispose d'un droit d'intervenir dans la réorganisation des unités de production

Tableau 3 : sujets et modes d'implication renforcée des salariés

(hors information et consultation ordinaires et hors procédures liées aux licenciements collectifs et transferts)

Pays	mode d'intervention	décisions		
		écon	soc.	Objet
Alle- magne	<i>Mitbestimmung</i> - Codétermination (obligation d'accord, recours comité de conciliation <i>Einigungsstelle</i>)	x	x	. Organisation de l'établissement . Plan social / accord de compensation lors de changements de l'établissement
			x	. Temps de travail / congés . Règles et modes de rémunération . Dispositif d'évaluation du personnel . Mesures de formation
	<i>Widerspruch</i> - Vêto (recours Tribunal du travail)		x	. Mesures individuelles (embauche, classification, mutation, licenciement) . Nomination du responsable de formation
	<i>Zustimmung</i> - Avis conforme (recours comité de conciliation)		x	. Critères de sélection du personnel (embauches, mutations, licenciements) . Questionnaires sur le personnel
	Vêto (secteur minier-sidérurgique)	x	x	. Nomination et révocation du directeur du travail
	<i>Mitbestimmung</i> - Participation au conseil de surveillance : . 1/3 à 1/2 des membres du CS . Possibilité d'examen et de vérification des livres comptables	x		. Nomination et contrôle du directoire, possibilité de demande de rapport sur une question . Orientations générales . Contrôle des comptes annuels . Possibilité de convocation d'une assemblée . Selon statuts : approbation de décisions majeures
Autriche	<i>Mitwirkung</i> : Codétermination (obligation d'accord, recours comité de conciliation <i>Schlichtungsstelle</i>)	x	x	. En cas de changements de l'établissement (y compris licenciements collectifs)
			x	. Formation, reconversion . Dispositions sociales
	<i>Widerspruch</i> - Vêto		x	. Critères de sélection du personnel lors de licenciements économiques
	<i>Zustimmung</i> - Avis conforme		x	. Introduction et calcul de rémunération au rendement . Introduction de mesures de contrôle . Règlement intérieur . Questionnaires individuels
	<i>Zustimmung</i> - Avis conforme (recours comité de conciliation)		x	. Système d'évaluation des salariés . Traitement informatisé des données personnelles des salariés
	Avis conforme (recours Tribunal)		x	. Changement de poste d'un salarié
	Avis suspensif (5 et 3 jours) qui détermine possibilité de recours ultérieur en justice		x	. Licenciement individuel . Renvoi individuel
	Participation au conseil de surveillance sociétés et groupe . 1/3 des membres du CS . 1/3 des membres des commissions issues du CS	x		. Orientations générales . Nomination et contrôle du directoire . Possibilité de demander un rapport au directoire sur les affaires, y compris les relations avec la société dominante du groupe . Sujets traités par les commissions