



À l'offensive pour des comités d'entreprise européens plus nombreux et plus puissants

La **nouvelle** directive sur les comités d'entreprise européens (“refonte”)



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Pourquoi une nouvelle directive sur les comités d'entreprise européens ?

Les comités d'entreprise européens (CEE) sont des organes qui représentent les employés d'entreprises exerçant leurs activités transfrontalières, dans différents États membres. Les représentants des employés qui siègent au CEE doivent être informés et consultés par la direction concernant la situation et l'évolution de l'entreprise et concernant toute décision importante qui pourrait avoir un impact sur la main-d'œuvre.

C'est la raison pour laquelle les CEE sont un élément essentiel de la bonne gouvernance des sociétés. Le rythme de restructuration s'accélère à mesure que le paysage économique se détériore et la crise frappe les entreprises dans le monde entier. Des procédures d'information et de consultation efficaces, mises en place par des CEE dynamiques, permettent d'anticiper et de gérer de manière responsable les changements dans les entreprises transnationales.

La première directive CEE a été adoptée le 22 septembre 1994 (directive 94/45/CE). En 2008, près de 800 CEE étaient actifs et ils représentaient 14,5 millions

d'employés. Toutefois, la CES était très préoccupée par l'application pratique de la directive. Il est apparu que la communication d'informations importantes et à un stade précoce sur les décisions de la direction était rare. Les CEE étaient peu souvent impliqués dans le processus de prise de décisions de l'entreprise et jouaient rarement un rôle efficace dans la gestion des changements. Les CEE étaient généralement "consultés" après que les décisions de la direction aient été finalisées.

À la suite d'une campagne active lancée par la CES et les Fédérations syndicales européennes, une nouvelle directive CEE a finalement été adoptée le 6 mai 2009 (directive 2009/38/CE). Les États membres ont jusqu'au 5 juin 2011 pour transposer ces dispositions dans leur droit national. La nouvelle directive ne répond pas à toutes les demandes des syndicats. Toutefois, **la CES est convaincue que les CEE disposeront des outils nécessaires pour que leur droit à l'information et à la consultation soit renforcé.**



I Des définitions plus précises

La nouvelle directive présente des définitions plus précises, en particulier concernant l'information et la consultation. Les syndicats avaient particulièrement insisté sur cette revendication. Nous savons que certains CEE fonctionnent toujours en dessous des normes énoncées dans la directive de 1994 parce que certains concepts essentiels y prêtaient à confusion. Les nouvelles définitions d'information et de consultation ont été élaborées dans le but de renforcer le rôle et l'efficacité des CEE:

- Les procédures d'information et de consultation doivent respecter les critères essentiels de **déla**i et de **qualité**
- **L'information et la consultation sont deux procédures distinctes.** La consultation ne peut pas avoir lieu si la phase d'information n'a pas été correctement engagée
- **La consultation implique que les représentants des travailleurs doivent intervenir efficacement dans les décisions de gestion. Une intervention efficace présuppose une flexibilité suffisante quant à l'issue du processus de prise de décisions de la direction. En d'autres termes, la consultation ne peut pas être assimilée à la simple communication par la direction de sa décision finale**

“Information” signifie la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.” (art.2.1.f)

“Consultation” signifie l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.” (art. 2.1.g)

Les nouvelles “prescriptions subsidiaires” (qui régissent le fonctionnement du CEE en l'absence d'accord entre les parties à la négociation) donnent le droit au CEE d'obtenir une réponse de la part de la direction:

“La consultation s'effectuera de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec la direction centrale et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre.” (point 1a des prescriptions subsidiaires)

2 La compétence transnationale du CEE

Le CEE est compétent pour les questions transnationales, qui sont définies comme suit dans la nouvelle directive:

“Sont considérées comme **transnationales** les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.” (art. 1.4)

La CES craint qu'une lecture étroite de cette définition limite indûment les activités du CEE dans les cas où une décision concernant l'ensemble d'une entreprise serait, en pratique, appliquée à différentes étapes, touchant ainsi un pays après l'autre. Néanmoins, **le nouveau considérant 16 précise que ce n'est pas le nombre formel d'États membres concernés qui doit être pris en compte mais l'effet potentiel de la décision:**

“Il convient que le caractère **transnational** d'une question soit déterminé en prenant en compte tant l'étendue des effets potentiels de celle-ci que le niveau de direction et de représentation qu'elle implique. À cette fin, sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux États membres. Ceci inclut des questions qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres.” (considérant 16)

3 Une meilleure interaction entre les différents niveaux de représentation

La directive contient de nouvelles règles qui établissent un lien entre les procédures d'information et de consultation européennes et nationales. **Selon le principe général de la nouvelle disposition, les procédures d'in-**

formation et de consultation engagées au sein du CEE et des organes de représentation nationaux doivent être coordonnées sans préjudice sur la compétence ou le champ d'action de l'un ou l'autre.

La nouvelle directive encourage les parties à la négociation à décrire dans l'accord CEE les arrangements concrets définissant la procédure de coordination entre les deux niveaux. A défaut, les procédures d'information et de consultation doivent être menées aux deux niveaux.

Sur les plans local et national, ces dispositions représentent une importante opportunité pour les représentants des employés et leurs syndicats de renforcer et d'approfondir leurs propres processus de communication et de coopération, de façon quotidienne, à l'échelon de l'entreprise et au-delà. Il n'est pas toujours facile mais il est essentiel que les représentants des employés comprennent que le niveau européen est une sphère d'activité qui est intégralement liée à leurs activités aux plans local et national.

4

4 Un plus grand rôle pour les représentants des employés

La nouvelle directive définit la compétence des membres du CEE comme étant la représentation collective des intérêts des employés de l'entreprise. Cette représentation a des conséquences juridiques et financières :

- **Les représentants du CEE sont les représentants légaux des intérêts des travailleurs.** Par conséquent, ils sont habilités à poursuivre en justice une entreprise dans laquelle un ou plusieurs droit(s) découlant de la directive a/ont été transgressé(s). Cela s'applique aussi aux représentants des employés des CEE qualifiés de "mixtes".
- Les "moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive" doivent être entendus comme incluant aussi **les moyens financiers visant à couvrir les frais liés aux actions en justice.**

"Sans préjudice de la capacité d'autres instances ou organisations à cet égard, les membres du comité d'entreprise européen disposent des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive, afin de représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire." (art. 10.1)

- La nouvelle directive impose aussi aux représentants des employés **l'obligation de communiquer à la main-d'œuvre l'issue de l'information et de la consultation.** Cette nouvelle obligation met l'accent sur la nécessité de disposer d'outils de communication appropriés et de s'opposer à un usage trop restrictif des prescriptions de "confidentialité".

Cette disposition donne aux membres du CEE de meilleurs moyens pour ancrer fermement leur action politique auprès de la main-d'œuvre.

- La CES a fortement revendiqué une formulation précise concernant le droit à la formation. La nouvelle directive comprend **le droit, clairement énoncé, à la formation sans perte de salaire.**

"Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leurs fonctions représentatives dans un environnement international, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire." (art. 10.4)

5

5 Un rôle plus important pour les syndicats

La CES insiste depuis longtemps sur le **rôle positif que les syndicats peuvent jouer dans l'aide à la constitution et au fonctionnement des CEE, encourageant ainsi les meilleures pratiques.** La nouvelle directive reconnaît explicitement ce rôle particulier:

- Les représentants des employés qui négocient l'accord CEE au sein d'un groupe spécial de négociation (GSN) peuvent solliciter l'assistance d'experts, parmi lesquels peuvent figurer des représentants de l'organisation syndicale compétente et reconnue au niveau communautaire. (art. 5.4)
- Les représentants de l'organisation syndicale compétente et reconnue au niveau communautaire ont le droit de participer aux réunions du GSN. Cette participation est sans préjudice du rôle que ces représentants syndicaux peuvent aussi jouer en tant qu'experts pour le GSN. (art. 5.4)
- Les organisations de travailleurs européens compétentes doivent être informées de la composition du GSN et de l'ouverture des négociations (art.5.2.c). Cette notification peut s'avérer vitale pour garantir des accords de bonne qualité et pour promouvoir les meilleures pratiques. De plus, ladite notification prévoira l'enregistrement des accords et permettra aux parties intéressées de vérifier si une entreprise est couverte ou non par un CEE.

6

6 De meilleures règles pour la constitution des CEE

La CES a formulé des revendications très précises concernant l'amélioration du fonctionnement du GSN et du CEE. Par conséquent, la nouvelle directive contient une série de dispositions destinées à faciliter la constitution des CEE et à garantir des accords de meilleure qualité:

7 Clause d'adaptation (art. 13)

- Les directions centrales et locales ont l'obligation de transmettre les informations nécessaires à l'ouverture des négociations, y compris en particulier les informations relatives à la structure de l'entreprise et à sa main-d'œuvre (art. 4.4). Précédemment, les directions locales étaient en mesure de bloquer l'ouverture des négociations en agissant comme si elles n'avaient aucune obligation de communiquer à la direction centrale ou aux représentants de leurs employés les informations essentielles relatives à leur main-d'œuvre.
- Les règles régissant le fonctionnement du GSN ont été sensiblement améliorées. **La règle de composition du GSN accorde aux représentants des employés un plus grand nombre de sièges, qui sont répartis plus équitablement:**

“Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche” (art. 5.2.b)

- Avant et après toute réunion avec la direction centrale, le GSN est habilité à organiser une réunion préparatoire et une réunion de debriefing, ce qui facilite la formulation de propositions.
- La liste des prescriptions obligatoires que les partenaires à la négociation doivent respecter lorsqu'ils concluent leur accord a été allongée (art. 6). Dans la composition du CEE, on devrait prendre en compte le **besoin d'une représentation équilibrée des employés selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe**. Les prescriptions subsidiaires prévoient la même règle de composition que celle qui est d'application pour le GSN.
- Les accords CEE peuvent maintenant prévoir la constitution d'un comité restreint si nécessaire.** Les prescriptions subsidiaires présentent des règles détaillées concernant la constitution, la composition et le fonctionnement d'un comité restreint. C'est une amélioration significative car la pratique a révélé que le comité restreint joue un rôle important dans la coordination des activités du CEE entre les réunions ordinaires avec la direction.
- La nouvelle directive souligne aussi la **nécessité d'inclure des clauses d'expiration et des clauses de renégociation dans l'accord CEE**. Ces clauses permettent aux CEE de mettre à jour leur accord au fil du temps.
- La nouvelle directive insiste sur le fait que les **sanctions en cas de violation de ses obligations doivent être efficaces, dissuasives et proportionnées** à la gravité de l'infraction (considérant 36).

La nouvelle directive a introduit une **clause d'adaptation qui permet aux CEE de s'adapter efficacement aux changements importants de structure dans l'entreprise (exemple: fusion, acquisition, division)**. L'adaptation de l'accord doit être réalisée conformément aux dispositions prévues dans l'accord CEE applicable. En l'absence de telles dispositions, ou dans le cas où deux ou plusieurs accords CEE entrent en conflit l'un avec l'autre/les uns avec les autres, il conviendrait de négocier un nouvel/de nouveaux accord(s), conformément à la procédure de négociation prévue dans la directive (constitution d'un nouveau GSN, etc.). La procédure de négociation doit être entamée par la direction à sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins 100 employés dans au moins deux États membres.

Conformément aux dispositions de la nouvelle directive, la négociation implique la conclusion d'un nouvel accord CEE qui sera entièrement régi par les dispositions de la directive, y compris l'application des nouvelles dispositions de repli (prescriptions subsidiaires) le cas échéant.

La continuité dans les procédures d'information et de consultation est garantie étant donné que le(s) CEE a/ont le droit de rester en fonction pendant qu'ils négocient leur remplacement.

Le principe d'adaptation est obligatoire et s'applique à tout accord CEE, indépendamment de sa date de conclusion.

8 Quel est l'impact de la nouvelle directive sur les accords existants ?

Selon la nouvelle directive, il n'y a pas d'obligation de renégocier les accords CEE existants. Toutefois, **les accords existants ne sont pas épargnés par les nouvelles règles**. Les accords qui ont été conclus entre le 22 septembre 1996 et le 5 juin 2009 seront régis par les nouvelles dispositions à partir du 6 juin 2011 (voir le tableau récapitulatif).

La CES a convenu avec BusinessEurope d'une **“période de transposition de deux ans”** (du 5 juin 2009 au 5 juin 2011) au cours de laquelle tout accord signé ou révisé ne sera pas soumis aux nouvelles obligations instaurées par la directive. Ce compromis était nécessaire pour arriver à un accord avec BusinessEurope. D'importantes recommandations communes concernant ces “accords intermédiaires” ont maintenant été émises par les huit Fédérations syndicales européennes dans les secteurs desquelles la plupart des CEE coopèrent avec la CES. Ces conseils devraient contribuer à **garantir que les membres du CEE et du GSN sont conscients des conséquences de la conclusion d'accords au cours de la “période de transposition” et prennent leurs décisions en conséquence.**

Impact de la nouvelle directive sur les accords actuels - **tableau récapitulatif**

	Jusqu'au 5 juin 2011	À partir du 6 juin 2011	Procédure de négociation conformément à la clause d'adaptation	Après négociation conformément à la clause d'adaptation
Anciens accords basés sur l'article 13 (signés avant le 22 septembre 1996)	Pas d'incidences juridiques	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Adaptation en cas de changement important de structure (art. 13) ▶ La CES recommande que les notions d'information et de consultation soient interprétées à la lumière des définitions de la nouvelle directive (art. 2.1.f et g) 	Article 13 + 5, 6, 7	Intégralité de la directive CEE refonte de 2009
Anciens accords basés sur l'article 6 (signés entre le 22 septembre 1996 et le 5 juin 2009)	Pas d'incidences juridiques : seule la directive CEE de 1994 est applicable	Intégralité de la directive refonte de 2009	Article 13 + 5, 6, 7	Intégralité de la directive refonte de 2009
Accords intermédiaires (signés ou révisés entre le 6 juin 2009 et le 5 juin 2011)	Pas d'incidences juridiques : seule la directive CEE de 1994 est applicable	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Adaptation en cas de changement important de structure (art. 13) ▶ La CES recommande que les notions d'information et de consultation soient interprétées à la lumière des définitions de la nouvelle directive (art. 2.1.f et g) 	Article 13 + 5, 6, 7	Intégralité de la directive refonte de 2009
Nouveaux accords (signés après le 6 juin 2011)		Intégralité de la directive refonte de 2009	Intégralité de la directive refondue de 2009	Intégralité de la directive refonte de 2009

Liens utiles:

- ▶ Site Internet de la CES: <http://www.etuc.org/>
- ▶ Informations générales sur la participation des travailleurs: <http://www.worker-participation.eu/>
- ▶ Base de données CEE ETUI: <http://www.ewcdb.org>
- ▶ Base de données de l'Agence pour le développement social (SDA) : <http://www.sda-asbl.org/>

Pour de plus amples informations concernant l'interprétation de la directive refondue, voir « Comités d'entreprise européens : guide syndical de la directive 2009/38/CE », disponible sur www.etui.org



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Boulevard du Roi Albert II, 5 - 1210 Bruxelles - Tél + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55 - E-mail : etuc@etuc.org - www.etuc.org