



Agir ensemble pour la reprise
européenne : la participation des
travailleurs dans l'avenir des
sociétés comme pierre angulaire

Une boîte à outils à
l'intention des CEE





TABLE DES MATIÈRES

Avant-Propos

4

1^{re} partie : Comités d'entreprise européens : références juridiques et pratiques

5

Introduction

5

Constitution d'un CEE

6

Le contenu d'un accord CEE

10

La notion de transnationalité

10

La définition de l'information et de la consultation

12

La portée de la confidentialité

14

Les ressources du CEE

16

L'articulation entre les processus d'information et de consultation nationaux et européens

18

Quelle est la chronologie des événements ? Que se passe-t-il ?

22

Facteurs décisifs exerçant une influence sur les CEE au plan sectoriel

25

2^e partie : Le cadre des relations sociales et de l'information, de la consultation et de la participation dans les différents ordres juridiques internes

26

Vue d'ensemble des droits d'information, de consultation et de participation dans l'UE

27

ANNEXE : Exercices à l'intention des membres des CEE afin d'améliorer le fonctionnement interne des CEE

30

AVANT- PROPOS

Institués il y a 20 ans, les comités d'entreprise européens restent soumis à un examen constant. D'une part, les comités d'entreprise européens sont uniques :

- Comme les membres de la direction et les représentants européens des travailleurs se réunissent régulièrement pour échanger des informations et se consulter sur des questions économiques, sociales et relatives à la production, les CEE offrent aux travailleurs la possibilité d'influer sur la stratégie de l'entreprise avant la prise de décisions définitives.
- Étant donné la réorientation du pouvoir décisionnel du plan local vers l'échelle européenne, voire mondiale, les CEE contribuent à ce que le dialogue soit mené avec les décideurs au niveau approprié.
- Les CEE constituent un lieu unique où les représentants des travailleurs de toute l'Europe peuvent se rencontrer, discuter et élaborer une solidarité européenne ainsi que des réponses syndicales coordonnées aux stratégies des entreprises qui, trop souvent, visent à mettre les sites de production et les travailleurs en concurrence les uns avec les autres à travers les frontières.

D'autre part, en dépit des améliorations manifestes apportées par la directive 2009/38/CE, y compris, dans certains cas, en ce qui concerne la qualité de l'information fournie aux travailleurs, nous sommes encore loin d'une amélioration de la qualité des accords conclus et d'une consultation effective des représentants des travailleurs.

Face à ces défis, cette boîte à outils a été conçue par Syndex¹ afin d'aider les représentants des travailleurs (groupes spéciaux de négociation, CEE et syndicats) à conclure des accords CEE de meilleure qualité avec la direction.

Une attention particulière a été accordée aux nouveaux droits et obligations prévus par la directive de 2009 en faveur de la renégociation des accords et d'une articulation entre les organes d'information et de consultation nationaux et européens. Plusieurs concepts - tels que l'« information » et la « consultation » - ont été clarifiés, en éliminant l'incertitude juridique qui les entourait.

Surmonter les obstacles culturels et juridiques nationaux est également possible : cette boîte à outils présente une comparaison brève et utile des systèmes de relations industrielles en Europe en vue de promouvoir une meilleure compréhension de leur fonctionnement et de leurs interactions.

Enfin, afin que les représentants des travailleurs adoptent une approche plus proactive de leur mandat européen, plusieurs exercices sont proposés aux CEE en vue d'améliorer leur fonctionnement.

Avec cette boîte à outils, les représentants des travailleurs seront mieux équipés pour défendre leurs droits et influencer sur les décisions de la direction en vue de la réalisation du progrès social.

¹ Cette boîte à outils est l'aboutissement d'un projet de deux ans, financé par la Commission européenne, pour la formation des membres des CEE et des responsables syndicaux, intitulé « Agir ensemble pour la reprise européenne : la participation des travailleurs dans l'avenir des sociétés comme pierre angulaire ». Il a été piloté par Syndex en partenariat avec l'ETF, la FSESP, IndustriAll Europe et UNI Europa. En outre, pour plus d'informations sur les CEE et les entreprises multinationales, les fédérations syndicales européennes ont adopté des lignes directrices et des documents d'orientation qui sont disponibles sur leurs sites internet respectifs.

Comités d'entreprise européens : références juridiques et pratiques

1^{re} PARTIE

INTRODUCTION

Directive 2009/38/CE

« Les procédures pour l'information et la consultation des travailleurs prévues dans les législations ou pratiques des États membres ne sont souvent pas adaptées à la structure transnationale de l'entité qui prend la décision affectant ces travailleurs. Cette situation peut entraîner un traitement inégal des travailleurs touchés par les décisions au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe. » Considérant 11 de la directive.

Les modalités d'information et de consultation des travailleurs doivent être définies et mises en œuvre de façon à assurer un effet utile aux dispositions de la présente directive.

À cet effet, il convient que l'information et la consultation du comité d'entreprise européen lui permettent, en temps utile, de donner un avis à l'entreprise sans mettre en cause la capacité d'adaptation de celle-ci.

Seuls un dialogue mené au niveau où sont élaborées les orientations et une implication effective des représentants des travailleurs sont à même de répondre aux besoins d'anticipation et d'accompagnement du changement. » Considérant 14 de la directive.

→ L'établissement d'un CEE est complexe. Cette boîte à outils a été publiée afin d'aider les représentants des travailleurs qui souhaitent constituer un comité d'entreprise européen (CEE) ou réviser leur accord.

→ Elle est également destinée aux membres des CEE qui souhaitent améliorer la coordination entre les organes nationaux et européens de participation des travailleurs. Relier les processus et actions aux plans national et européen afin de garantir leur efficacité représente un réel défi, qui doit être relevé dans l'intérêt de tous.

Le cadre juridique



Constitution d'un CEE

Les négociations en vue d'établir un CEE peuvent être longues (jusqu'à 3 ans) et complexes.

Les représentants des travailleurs jouissent de droits spécifiques en ce qui concerne l'établissement d'un CEE.

À quelles situations la directive 2009/38/CE s'applique-t-elle ?

Conformément au principe de continuité, la directive 2009/38/CE ne s'applique pas :

✓ Aux accords conclus avant le 22 septembre 1996, date de l'entrée en vigueur de la première directive CEE de 1994.

✓ Aux accords conclus conformément à la première directive CEE de 1994, signés ou révisés entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.

✓ Ces accords peuvent être renouvelés et révisés sans qu'il soit nécessaire d'appliquer la directive de 2009.

La directive 2009/38/CE s'applique :

✓ Aux nouveaux accords.

✓ À tous les accords conclus et révisés entre le 22 septembre 1996 et le 4 juin 2009 ou conclus et révisés depuis le 6 juin 2011.

✓ À tous les accords en cas de modification considérable de la structure de l'entreprise (ex. : fusion avec une autre entreprise) sous certaines conditions.

Rappel des conditions préalables à l'établissement d'un CEE dans une entreprise

Directive
2009/38/CE

2

Un État membre
de l'UE 28 +
Islande,
Liechtenstein
ou Norvège

Au moins 1 000 salariés
dans
l'UE + l'EEE

150 salariés
dans au moins deux
pays différents

- Les seuils relatifs au personnel sont définis sur la base du nombre moyen de salariés, y compris les travailleurs à temps partiel employés au cours des deux années précédentes.
- LES CHIFFRES SONT ÉTABLIS CONFORMÉMENT À LA LÉGISLATION ET/OU PRATIQUE NATIONALE



Comment l'entreprise est-elle couverte par le CEE ?

Directive
2009/38/CE

3

Identifier l'entreprise qui « exerce le contrôle »

→ Une entreprise qui peut exercer une influence dominante du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

→ c.-à-d. lorsque l'entreprise :

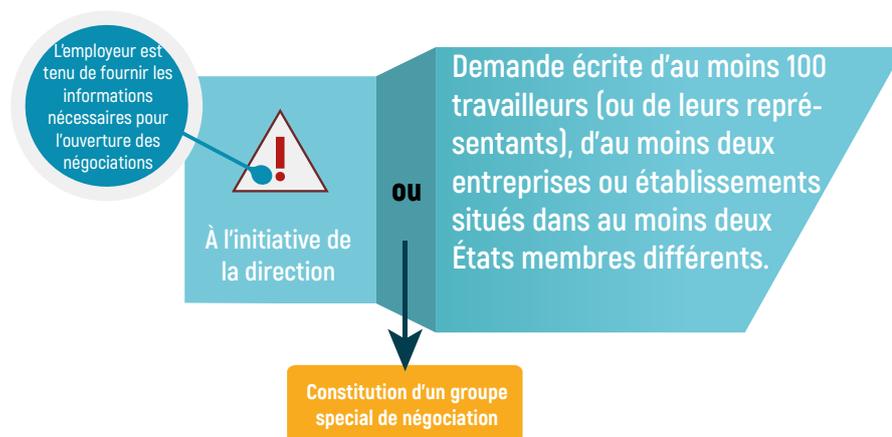
- * détient la majorité du capital souscrit ;
- * dispose de la majorité des voix dans les organes de direction ; ou
- * peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

Directive
2009/38/CE
4 & 5

Processus de constitution d'un CEE

ÉTAPE 1 : La direction ou les salariés peuvent prendre l'initiative

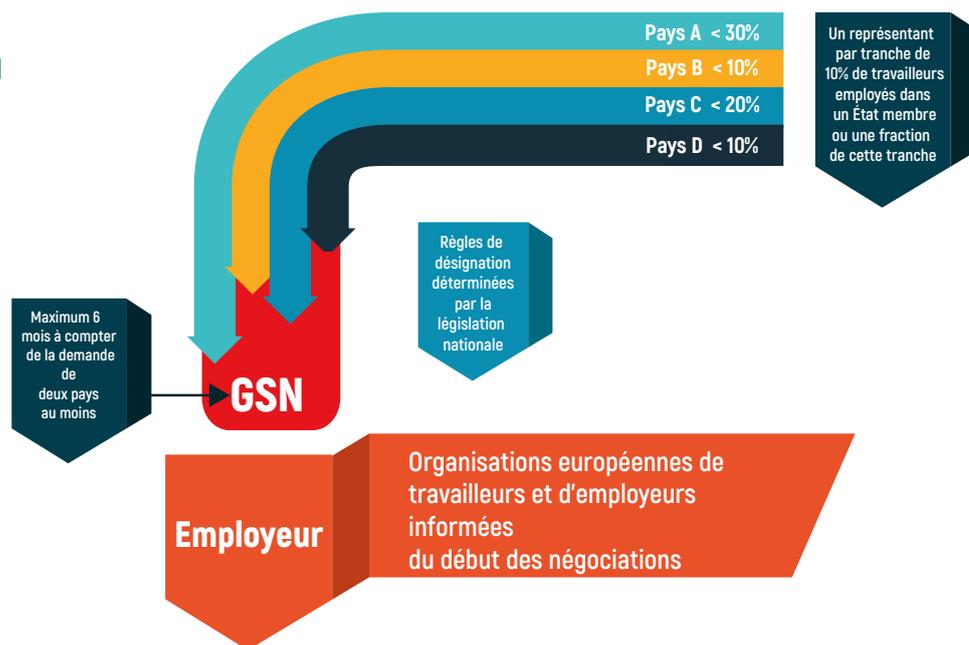
Quelle est la direction chargée de l'établissement du GSN ? La direction centrale est responsable. Si la direction centrale n'est pas située dans l'UE ou l'EEE, elle peut désigner un représentant de la direction de son choix en Europe. Si tel n'est pas le cas, la direction responsable est celle du pays qui compte le plus grand nombre de travailleurs employés.



Directive
2009/38/CE
5

Constitution du GSN

ÉTAPE 2 : Désignation ou élection des membres du GSN



Directive
2009/38/CE
5

ÉTAPE 4 : Résultat des négociations



Directive
2009/38/CE
5

ÉTAPE 3 : Les membres du GSN disposent déjà de nombreux droits et ressources

Ils doivent être demandés à la direction



Le contenu d'un accord CEE

Un accord CEE doit inclure les droits et obligations des partenaires sociaux au sein de l'entreprise et les ressources dont dispose le CEE. Un accord CEE est juridiquement contraignant.

Le contenu d'un accord selon l'article 6 (2) de la directive 2009/38/CE sur les CEE

L'accord doit préciser :

✓ Les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements de l'entreprise de dimension communautaire concernés par l'accord ;

✓ La composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges ;

✓ Les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen ainsi que, **NOUVEAU depuis 2009**: les modalités d'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs ;

✓ Le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen ;

✓ Le cas échéant, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du comité restreint constitué au sein du comité d'entreprise européen ;

✓ Les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen ;

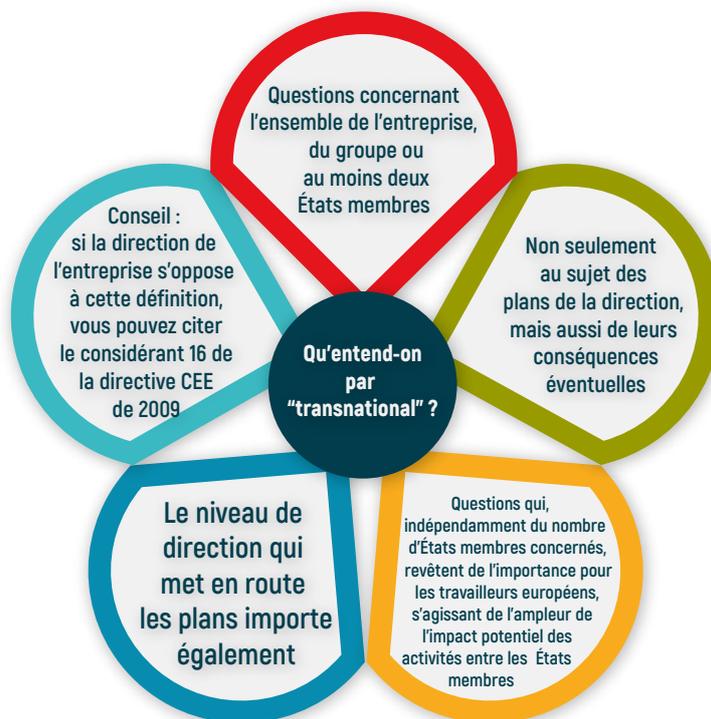
✓ La date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation, y compris, le cas échéant, lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

ASTUCE : Il est également important de clarifier la méthode selon laquelle les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir en l'absence de la direction afin d'examiner les informations qui leur sont transmises.

La notion de transnationalité

La direction refuse souvent d'informer et de consulter la CEE au motif que la question soulevée n'est pas « transnationale ». La directive précédente ne comportait aucune définition, et les accords conclus au cours des 20 dernières années reflètent cette lacune. La nouvelle directive fournit toutefois certaines indications au considérant 16, comme le décrit le schéma, qui permettent de mieux comprendre la définition prévue à l'article 14.

Les CEE sont uniquement chargés des questions transnationales



Comment déterminer la nature transnationale d'une question ?

... Quelques conseils

✓ Cette question fait l'objet d'un débat permanent entre la direction et les représentants des travailleurs : les organes de direction tendent à limiter la transnationalité aux seuls cas où deux États membres au minimum sont concernés.

En réalité, deux éléments doivent être pris en considération :
le lieu et le niveau de la prise de décisions, ainsi que leur incidence sur les travailleurs.

✓ En pratique, de nombreux sujets ou projets sont transnationaux. Quelques exemples : 

1. Investissement prévu dans un État membre
 - La décision est souvent prise par la direction centrale
 - Elle a un impact sur les finances du groupe et des répercussions directes ou indirectes sur les entreprises/installations situées dans d'autres États membres (exigences en termes de résultats, compromis peu satisfaisants quant à la destination de l'investissement et au lieu de l'activité, etc.).
2. Délocalisation / externalisation prévue d'un département situé dans un État membre vers un pays tiers
 - Le projet s'inscrit dans le cadre de la stratégie définie par la direction centrale
 - La décision peut être prise dans un État membre autre que le pays concerné
 - Les projets peuvent s'étendre à différents États membres

Les définitions de l'information et de la consultation

L'information et la consultation sont des mots clés qui ne font pas l'objet de négociations. Il est recommandé de reproduire leur définition juridique dans l'accord CEE afin d'éviter des débats inutiles.

Le droit d'information du CEE et comment il s'exerce

✓ L'article 2.1 f) de la directive 2009/38/CE sur les CEE définit l'« information » comme : « 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. »

✓ L'information doit être fournie :

- Avant une réunion du CEE et dans un délai raisonnable (en temps utile)
- Par écrit, de manière complète et compréhensible
- Avec un contenu stratégique et pertinent
- Tout au long de l'année, selon la fréquence, le contenu et les modalités définis conjointement par la direction et le CEE ou le comité restreint
- Dans la langue de chaque membre du CEE
- Après établissement des critères de confidentialité.

✓ Selon l'article 2.g), on entend par consultation « 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 »

✓ La consultation doit être effective, c.-à-d. qu'elle doit être exercée :

« 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. »

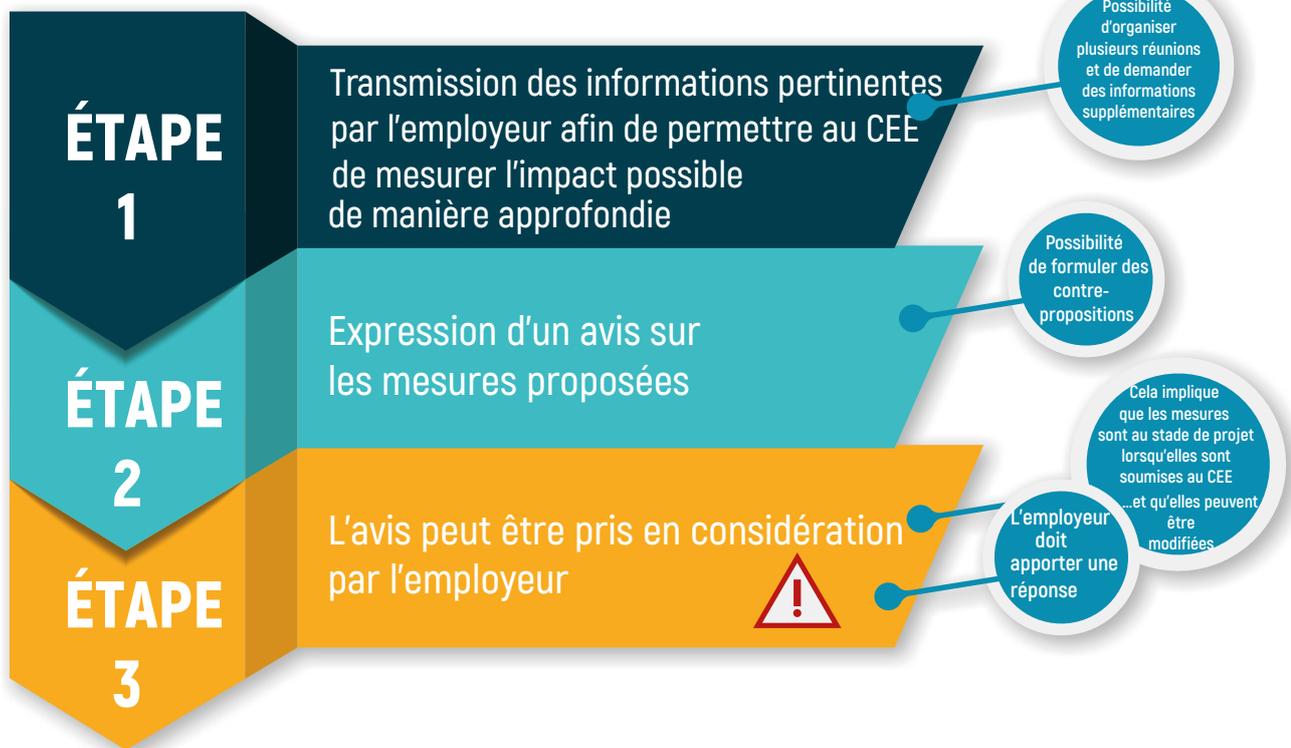
Une information et une consultation efficaces : dispositions de la directive

Directive
2009/38/CE

2

CE QUE DIT LA DIRECTIVE

Dans
un délai raisonnable



POSSIBILITÉS QUI EN DÉCOULENT

Prendre des mesures concrètes

... Quelques conseils



La portée de la confidentialité

Dans de nombreux cas, la direction considère que toutes les informations transmises au CEE sont confidentielles. Que peut-on faire pour prévenir cette pratique abusive ?

La question de la confidentialité

Directive
2009/38/CE

8

La directive permet aussi aux membres du CEE d'informer les organes nationaux de représentation des travailleurs, voire les travailleurs directement. Par ailleurs, les représentants nationaux des travailleurs ont également le droit de consulter les informations confidentielles.

→ La confidentialité : un aspect souvent mis en avant par les employeurs comme raison de ne pas communiquer d'information.

→ Ce que dit la directive :

Les membres du CEE et leur expert ne sont pas autorisés à révéler à des tiers des informations à qui leur ont été fournies par l'employeur à titre confidentiel

L'employeur n'est pas tenu de transmettre des informations dans des cas particuliers et doit justifier pourquoi. L'employeur doit démontrer que transmettre ces informations entraverait gravement le fonctionnement de l'entreprise ou lui porterait préjudice

Les règles de confidentialité sont définies par la législation nationale !



Comment faire en sorte que la confidentialité ne porte pas préjudice aux prérogatives du CEE ?

Ne pas permettre à la direction de définir unilatéralement ce qui est confidentiel => définissez-le ensemble avant les procédures d'information et de consultation

Demander à la direction de démontrer comment la communication de l'information serait préjudiciable

Pour les informations véritablement confidentielles :

- Établir un délai préalable à leur transmission (l'information est rarement confidentielle indéfiniment)
- Trouver un accord sur les moyens de les communiquer au CEE/comité restreint
- Trouver un accord sur les moyens de communiquer ces informations du CEE aux travailleurs

Ressources du CEE

La législation accorde des droits importants aux membres du CEE, même si l'exercice de ces droits dépend des ressources qui leur sont allouées par l'accord CEE.

Ressources de fonctionnement du CEE

La directive prévoit des ressources à allouer aux membres du CEE, mais en des termes très généraux.

Directive
2009/38/CE

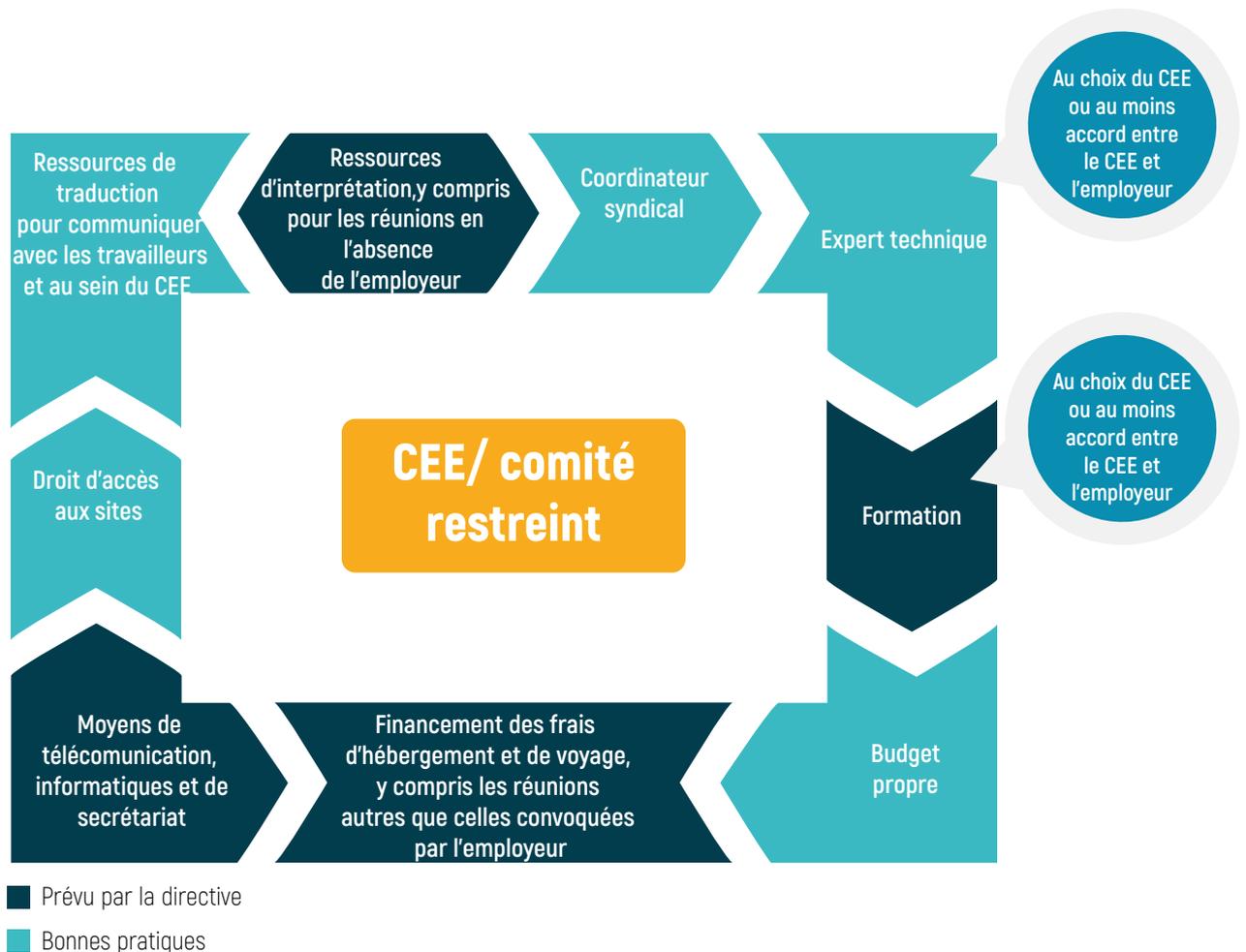
6 & 10

| Ressources du CEE | Article de la directive |
|---|-------------------------|
| L'accord CEE détermine les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen | Article 6 |
| Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative, les membres du CEE bénéficient de formations sans perte de salaire. | Article 10 |
| Les membres du comité d'entreprise européen disposent des <u>moyens nécessaires</u> pour appliquer les droits découlant de la présente directive de représenter <u>collectivement</u> les intérêts des travailleurs de l'entreprise | Article 10.1 |

ASTUCE : Les prescriptions subsidiaires de la directive fournissent plus de précisions et contribuent à jeter les bases des négociations. Ces prescriptions subsidiaires doivent être considérées comme des normes minimales :

- Le CEE peut demander à être assisté par des experts de son choix.
- Les dépenses relatives au recours à un ou plusieurs experts externes sont supportées par la direction centrale.
- Les dépenses de fonctionnement sont supportées par la direction (ressources financières et matérielles) : organisation des réunions et frais d'interprétation, d'hébergement et de voyage.

Négocier des ressources suffisantes



Le droit à la formation

Article 10 de la directive :

→ « Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire ».

NOUVEAU
depuis 2009

- **ASTUCE** : La formation doit de préférence couvrir l'ensemble de l'équipe du CEE afin d'éviter les écarts de connaissances entre les membres et de garantir que la CEE s'exprime d'une seule voix. Cela permet de renforcer l'esprit d'équipe et la confiance.
- Comme la formation ne doit pas entraîner de perte de salaire elle doit se dérouler pendant l'horaire de travail.

En outre, la formation individuelle peut représenter un atout, dans les langues par exemple.

L'articulation entre les processus d'information et de consultation nationaux et européens

Considérant

37

Directive
2009/38/CE

12

Cette articulation est extrêmement importante pour garantir la cohérence et la légitimité des points de vue et des actions des représentants des travailleurs. Comment cette articulation peut-elle être soutenue ?

La notion d'articulation dans la directive

- Les dispositions ne désignent pas de forum prioritaire pour l'articulation des niveaux européen et nationaux.
- Il est par conséquent nécessaire de définir clairement dans l'accord CEE comment cette articulation est réalisée. La dépendance à l'égard de la législation nationale est importante, étant donné la diversité des modes de transposition dans les différents États membres.

ASTUCE : De préférence, l'information devrait être simultanée aux plans européen et national. La consultation devrait être arrêtée au plan européen, avant les consultations nationales, afin de bénéficier aux instances nationales.

NOUVEAU
depuis 2009

| Dispositions de la directive | Article de la directive |
|--|-------------------------|
| Les législations et/ou la pratique nationales devraient éventuellement être adaptées pour que le comité d'entreprise européen puisse, le cas échéant, être informé avant ou en même temps que les instances nationales de représentation des travailleurs, tout en ne réduisant pas le niveau général de protection des travailleurs. | Considérant 37 |
| <ul style="list-style-type: none">• Les modalités de l'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs sont établies par l'accord.• À défaut d'accord, les États membres prévoient que le processus d'information et de consultation soit mené au niveau national et européen. | Article 12 |

NOUVEAU
depuis 2009

Les membres du CEE doivent rendre compte aux travailleurs.

| Dispositions de la directive | Article de la directive |
|---|-------------------------|
| Les membres du CEE informent les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises ou, à défaut de représentants, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation | Article 10 |

Dans quel ordre ? Les règles

Les droits d'information et de consultation aux niveaux transnational et national sont complémentaires. Il convient de ne pas les confondre.

→ **Scénario 1** : l'accord CEE décrit le processus d'information et de consultation.

Exemple 1 : Deux pays (A et B) sont touchés par des licenciements massifs : seuls le comité restreint et les représentants des travailleurs des deux pays se réuniront avec la direction aux fins du processus d'information et de consultation (approche géographique). **Astuce** : cette approche peut être plus efficace. Cependant, elle peut parfois nuire à l'unité des membres du CEE.

Exemple 2 : En cas de restructuration transnationale, le comité restreint du CEE se réunit avec la direction afin de prendre des décisions relatives au processus d'information et de consultation (approche au cas par cas).

→ **Scénario 2** : l'accord CEE ne comporte aucune disposition relative à ce processus. La directive CEE (considérant 37) indique :

- a) soit le CEE est informé et consulté avant OU,
- b) le CEE est informé et consulté en même temps que les instances nationales (aucun calendrier n'est prévu).

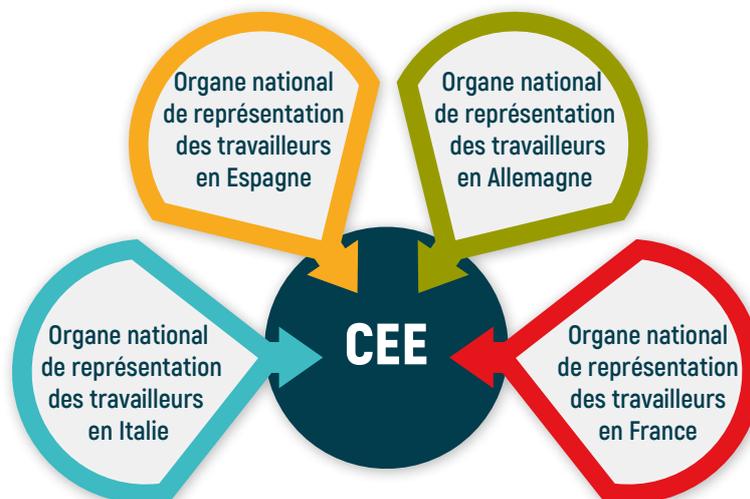
La législation nationale de transposition de la directive CEE

La directive est transposée de manière différente dans plusieurs États membres

Quelques exemples :

- **France** : L'information et la consultation ont lieu aux deux niveaux, aucune précision n'est apportée quant à la priorité de l'un ou de l'autre. Les tribunaux nationaux sont très actifs en ce qui concerne la jurisprudence relative aux CEE.
- **Belgique** : simultanément aux deux niveaux.
- **Pays-Bas** : simultanément au deux niveaux, dans la mesure du possible.
- **Allemagne** : au plus tard, simultanément aux deux niveaux, en principe le CEE devrait être le premier à être informé et consulté.
- **Italie** : de « manière coordonnée ».
- **Royaume-Uni** : aux deux niveaux, « dans un délai raisonnable ».

APPROCHE ASCENDANTE ?



Valeur ajoutée :

- Qualité de l'information et de la consultation : Les membres du CEE peuvent obtenir des informations précieuses de la part des organes nationaux d'information et de consultation. Leurs décisions ne se fondent pas seulement sur les informations de la direction centrale.
- Démocratie : l'information et la consultation concernent tous les niveaux de la représentation des travailleurs au sein de l'entreprise.

Limites :

- Un affaiblissement des CEE : Le CEE perdrait la légitimité que lui confère la directive CEE. Les membres du CEE sont « otages » des intérêts nationaux par opposition aux intérêts transnationaux des travailleurs.
- La planification du processus n'est pas toujours pertinente : Le processus d'information et de consultation du CEE peut être gelé par des processus nationaux qui peuvent être très longs.

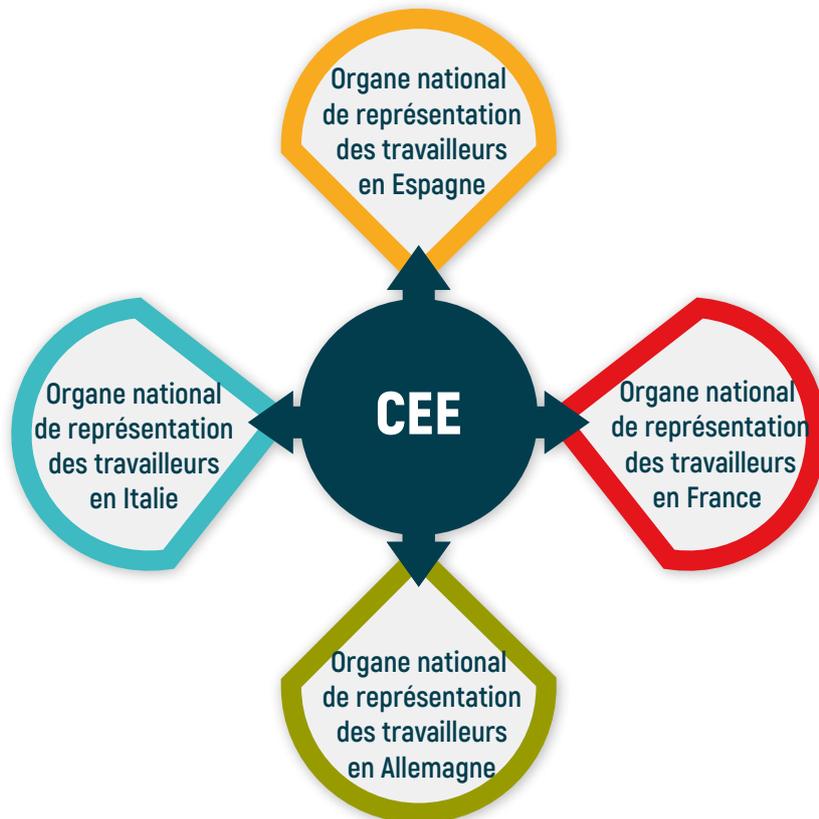
APPROCHE DESCENDANTE ?

Valeur ajoutée :

- Les membres du CEE devraient prendre position au bénéfice commun de l'ensemble des travailleurs dans l'entreprise, indépendamment de leur pays d'origine.
- La direction reconnaît le CEE comme un partenaire du dialogue social. Des résultats avantageux pour tous deviennent possibles.

Limites :

Le rôle des différents membres du CEE est critique. Les membres non syndiqués peuvent ne pas connaître la situation nationale d'une entreprise. Ils peuvent ne pas disposer des moyens ou des informations suffisantes pour prendre une décision en connaissance de cause.



ASTUCE :

Les instances européennes et nationales doivent être étroitement associées et échanger des informations régulièrement. Les approches descendante et ascendante sont nécessaires et complémentaires. Les syndicats européens et nationaux doivent soutenir les membres des CEE. Ils doivent s'assurer d'obtenir le concours des personnes adéquates dans la mesure du possible.

Quelle est la chronologie des événements ? Que se passe-t-il ?

Routine ou restructuration ? Les processus d'information et de consultation peuvent varier selon chaque scénario.

Routine ?

- Une ou deux réunions par an.
- Le comité restreint assure le flux d'informations.
- internet ou intranet, bulletin d'information, groupes de travail spécifiques, etc.
- Nouveau ! Obligation ultérieure des membres du CEE d'informer les représentants nationaux des travailleurs ou l'ensemble des travailleurs de « la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mise en œuvre » (art. 10(2)).

ASTUCE : Les CEE peuvent agir par anticipation et promouvoir leurs propres programmes de travail et activités (voir exercices à l'annexe)

Situation de restructuration

Le temps pourrait manquer :

- Pressions de la direction en vue d'obtenir un avis du CEE dès que possible.
- La Commission européenne autorisera-t-elle une fusion-acquisition dans un délai de 5 semaines ?
- Les règles nationales d'information et de consultation sont strictes et peuvent suivre un calendrier plus long, ex. : de 2 à 4 mois en France.
- La direction invoque la confidentialité applicable aux règles boursières (droit pénal).

ASTUCE : Le CEE peut-il recourir à un expert afin d'évaluer l'impact sur les emplois et les conditions de travail ?

Situations de restructuration :

Que se passe-t-il ? Les projets de la direction peuvent avoir différentes conséquences. L'entreprise peut être fusionnée, divisée, fermée. L'impact sur les emplois, les conditions de travail et la représentation des travailleurs varie. La culture d'entreprise à la suite d'un changement de direction peut changer également - en bien ou en mal.

Qui est touché et quels sont les droits des travailleurs ? Tous les pays où l'entreprise exerce des activités ne sont pas nécessairement concernés par une mesure de restructuration.

Situations de restructuration



ÉTAPE 1

Analyse de la situation. Quel impact sur le nombre d'emplois, les profils de poste, les conditions de travail ?

Ex. 1 : nouvelle ligne de production

Trouver des solutions de remplacement
Influer sur le processus décisionnel

ÉTAPE 2

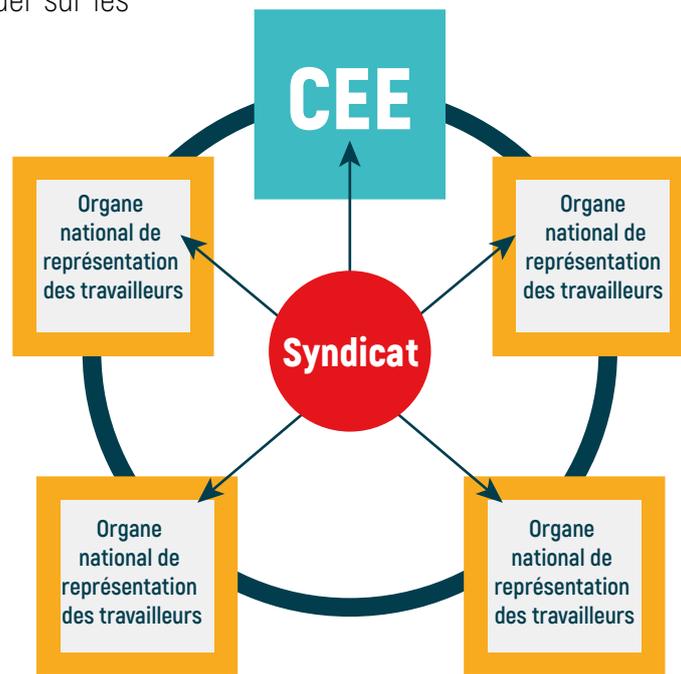
Ex. 2 : rencontrer l'autorité de la concurrence



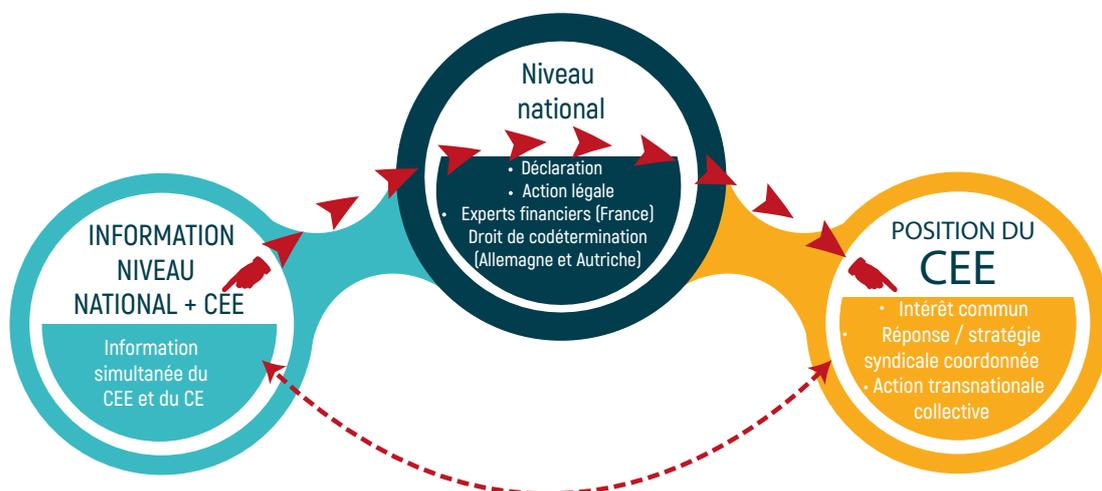
BONNE COORDINATION européenne par opposition à CONCURRENCE entre INTÉRÊTS NATIONAUX

→ La coordination des instances transnationales et nationales d'information et de consultation peut faire partie d'une stratégie syndicale. En l'absence de coordination, les travailleurs n'ont pas la possibilité de s'exprimer. Une coopération fructueuse permet d'influer sur les décisions de la direction.

→ Une coordination efficace requiert une connaissance approfondie des règles nationales d'information et de consultation afin de gagner du temps et d'exercer une influence accrue.

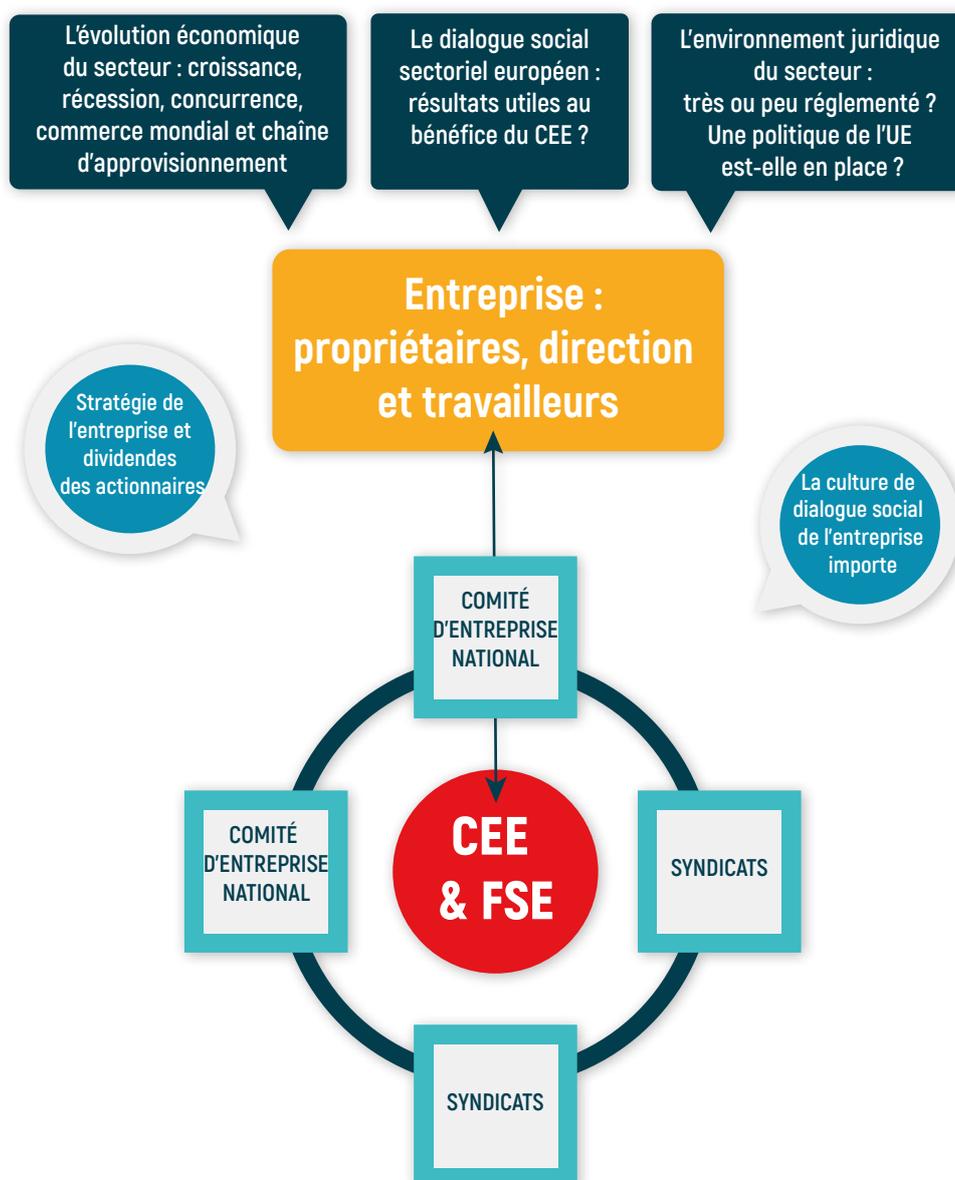


→ Les processus d'information et de consultation peuvent être adaptés en fonction de la situation : situation paisible ou restructuration ?



Facteurs décisifs exerçant une influence sur les CEE au PLAN SECTORIEL

Les syndicats et leurs fédérations sont potentiellement en mesure d'influer sur tous les facteurs grâce à leurs structures européennes et internationales communes et à leur représentativité confédérale, sectorielle et au niveau de l'entreprise. Il est très important que les membres des CEE (affiliés à une organisation syndicale) contactent leurs fédérations syndicales respectives afin de coordonner leurs activités.



2^e PARTIE

**Le cadre des relations
sociales, de l'information,
de la consultation et de la
participation
dans différents ordres
juridiques nationaux**

Vue d'ensemble des droits d'information, de consultation et de participation dans l'UE

Les systèmes d'information et de consultation dans l'UE

- Dans la grande majorité des cas dans l'Union européenne, les travailleurs et leurs intérêts sont représentés par les syndicats.
- Les syndicats participent aux négociations collectives, assument la responsabilité de défendre les travailleurs et bénéficient également d'un droit à l'information (voire parfois d'un droit de consultation, comme c'est le cas au Portugal et en Grèce) dans les domaines qui relèvent de leurs attributions.
- Il existe néanmoins des exceptions. En Allemagne, en Autriche, en Espagne et aux Pays-Bas, ce sont les comités d'entreprise qui représentent les travailleurs.
- Au sein de l'UE, les droits d'information et de consultation sont généralement attribués aux comités d'entreprises ou à des structures similaires.
- Les comités d'entreprise n'existent que depuis peu dans les pays d'Europe centrale et orientale (depuis 2000) et y sont moins présents. En pratique, ils jouent un rôle mineur par rapport aux compétences conférées aux syndicats. Cependant, plusieurs pays ont adopté un modèle proche du modèle allemand, comme la Hongrie et la Slovaquie.



- Le classement des pays selon leur ordre juridique peut parfois prêter à confusion. Dans la pratique, le rôle des syndicats peut être très important même s'il ne se reflète pas dans la législation.
- En France, les membres des comités d'entreprise sont élus sur la base de listes syndicales de candidats au premier tour, qui sont ouvertes aux membres non syndiqués si les quotas ne sont pas atteints (second tour). Les syndicats sont très actifs au sein de l'entreprise, lorsqu'ils y sont présents.
- Le Royaume-Uni et l'Irlande ne disposent pas de comités d'entreprise. Dans ces deux cas, la participation sur les différents sites dépend de la présence des syndicats ou de la création volontaire d'organes de représentation (associations de travailleurs). En Suède, les syndicats ont le monopole de la représentation des travailleurs. Il n'existe pas d'autres organes de représentation.
- Les pays qui constituent des exceptions à la règle sont la Grèce et le Portugal, où ces prérogatives sont exercées par les syndicats ainsi que les comités d'entreprise, de même qu'en Finlande (représentants élus uniquement en l'absence de syndicats).
- En Italie, la situation est plus particulière. Les droits d'information et de consultation sont exercés par les « RSU ». Il s'agit de comités unifiés (créés en 1993), constitués de l'ensemble des syndicats présents sur le lieu de travail. Les deux tiers des membres des RSU sont élus par le personnel, tandis qu'un tiers l'est par les syndicats.
- En Allemagne, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Autriche, les comités d'entreprise partagent la prise de décisions et le droit de cogestion, appelée codetermination, sur les questions sociales, les salaires, les ressources humaines et les conditions de travail.
- En outre, la législation en vigueur comporte des dispositions assez précises en ce qui concerne l'information que l'employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs. Dans certains cas, la législation régit le temps alloué aux représentants des travailleurs pour exercer leurs fonctions, ainsi que :
 - * La représentativité des responsables élus (Allemagne, Belgique...);
 - * La fréquence des réunions (Autriche, Belgique, Danemark, Espagne...);
 - * Le droit à la formation (Danemark, Pays-Bas, Luxembourg); et
 - * Parfois, la possibilité qu'ont les comités d'entreprise de solliciter l'assistance d'un expert externe aux frais de l'entreprise (France, Belgique, Pays-Bas).
- Dans la majorité des États membres qui ont adhéré à l'UE à partir de 2004, les droits d'information et de consultation sont exercés par les syndicats. Dans certains cas, la législation prévoit néanmoins la possibilité d'élire les représentants des travailleurs :
 - * Pays qui disposent d'un seul système de représentation des travailleurs et dans lesquels l'information et la consultation sont mises en œuvre par les syndicats : Chypre.
 - * Pays qui disposent d'un seul système de représentation des travailleurs - le syndicat - et dans lesquels la législation prévoit néanmoins l'élection des représentants des travailleurs non syndiqués : Estonie et Lettonie.
 - * Pays qui disposent d'un seul système de représentation des travailleurs - le syndicat - pour l'information et la consultation, mais où la législation prévoit un second système de représentation sur les sites où les syndicats ne sont pas présents : Bulgarie, Lituanie, Malte et Roumanie.
 - * Pays qui disposent d'un double système de représentation - comités d'entreprise et syndicats - pour chaque lieu de travail : Hongrie, Slovaquie, Slovaquie et République tchèque (depuis la réforme de 2008).

→ Dans plusieurs pays, la législation est relativement instable et fait l'objet de modifications régulières en ce qui concerne les rôles des syndicats et des comités d'entreprise. C'est par exemple le cas en Slovaquie, en Pologne et en Roumanie.

→ La situation a changé en Pologne. À l'origine, les syndicats élisaient les membres des comités d'entreprise ; en l'absence de syndicats, des élections libres étaient organisées. En juillet 2008 cependant, la Cour constitutionnelle a jugé que cette législation était inconstitutionnelle parce qu'elle ne respectait pas le droit à l'égalité de traitement et le droit des travailleurs à ne pas adhérer à un syndicat. Les travailleurs élisent aujourd'hui les membres des comités d'entreprise.

Représentation des travailleurs au conseils d'administration des entreprises

La grande majorité des États membres de l'UE ont adopté une législation relative à la représentation des travailleurs aux conseils d'administration. Il existe quelques exceptions, mais l'absence de législation ne signifie pas nécessairement que cette représentation n'existe pas dans la pratique.

Ici aussi, de même que pour l'information et la consultation, il existe de grandes différences entre les pays, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

3 types de systèmes existent en Europe (source : ETUI)

| Pas de représentation au conseil d'administration | Représentation dans les entreprises publiques et municipales | Représentation dans les entreprises publiques et privées |
|---|--|---|
| Belgique, Estonie, Chypre, Estonie, Italie, Lettonie, Lituanie, Malte, Roumanie et Royaume-Uni. | République tchèque, Pologne, Grèce, Irlande, Pologne (où les entreprises en cours de privatisation sont également couvertes), Portugal et Espagne. | Autriche, Croatie, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Hongrie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Slovénie et Suède. |

Chaque législation nationale diffère selon de multiples critères, y compris : les entreprises couvertes, la proportion de sièges attribués aux travailleurs, la participation au conseil de surveillance ou au conseil d'administration, les conditions d'éligibilité à la fonction de représentant.

Ces différences ont une incidence importante sur la latitude dont disposent les représentants des travailleurs pour agir en faveur de l'intérêt des travailleurs. Enfin, le lien entre les représentants au conseil d'administration ou de surveillance et le CEE n'est pas établi, même si, en pratique, certains accords CEE le permettent.

Exercices à l'intention des membres des CEE afin d'améliorer le fonctionnement des CEE

Ces exercices, soumis aux membres de CEE, les ont aidés à mieux comprendre l'importance des différences culturelles et l'urgence de mieux coordonner leurs actions.

Projet : Exercices à l'intention des membres des CEE

RELATIONS INDUSTRIELLES NATIONALES

Exercice

Objectif de l'exercice :

Mieux faire connaître les différences culturelles, juridiques, historiques qui rendent la coopération transnationale difficile, en particulier dans le cadre des comités d'entreprise européens.

Scénario :

Avant la réunion annuelle du CEE, les représentants des travailleurs tiennent une réunion préparatoire en l'absence de la direction.

Afin d'acquiescer une vision globale de la situation sociale et économique de l'entreprise multinationale (secteur de l'habillement), chaque représentant est invité à présenter une vue d'ensemble de la situation dans son pays.

Le représentant **A** indique que la situation est catastrophique dans son pays : la direction a annoncé des plans de licenciement de 220 personnes dans le service logistique et a décidé d'externaliser l'activité sans avoir même consulté le comité d'entreprise du groupe. Le dialogue social est dans une impasse. Il demande que cette question soit soulevée le jour suivant lors de la réunion plénière.

B., le secrétaire du CEE, répond que cela n'est pas possible parce qu'il s'agit d'une question nationale qui ne relève pas du CEE. Mais elle propose de l'examiner en tête-à-tête avec la direction.

C. indique, comme **A**, que les fermetures concernent les fonctions logistiques à cause des problèmes financiers actuels. Comme l'entreprise ne dispose pas d'un comité d'entreprise dans son pays, les travailleurs ignorent comment l'entreprise compte procéder aux licenciements potentiels. Il fait savoir aux autres membres qu'une grève sera bientôt organisée et demande au CEE de déclarer publiquement son soutien à la grève. Il demande aux autres membres du CEE d'organiser des grèves de solidarité.

D. explique que les grèves de solidarité sont illégales dans son pays. Les travailleurs ne peuvent se mettre en grève qu'au cours de négociations sur une convention collective. En outre, d'après lui, une grève pour protéger les emplois dans une entreprise en faillite n'a aucun sens. L'objectif de toute grève est d'obtenir de meilleurs salaires.

E. répond qu'il aimerait organiser une grève de solidarité, mais que, pour ce faire, la loi exige de soumettre le projet au vote de l'ensemble des travailleurs dans le pays. Cela prendrait trop de temps.

F. déclare que cette discussion n'a aucun sens et que le mandat de chaque personne dans la salle est limité à l'information et à la consultation.

Travail de groupe

Tentez collectivement d'attribuer une nationalité à chaque personnage et donnez votre avis sur la position de chacun d'eux. Désignez un rapporteur afin d'expliquer vos choix et idées.

FEUILLE DE ROUTE

Exercice

Nous suivrons vos activités conjointement avec votre FSE.
Veuillez fournir les informations demandées ci-dessous :

Entreprise :

Syndicat et poste :

→ **1. Définir l'objectif et le plan de travail :**
Veuillez sélectionner 4 sujets que vous considérez comme prioritaires :

- Instituer un groupe spécial de négociation
- Négocier un accord de création d'un comité d'entreprise européen (CEE)
- Renégocier ou modifier un accord existant
- Désigner un coordinateur syndical
- Désigner un expert financier/juridique
- Rassembler davantage d'informations sur votre entreprise (cartographie)
- Créer un réseau de membres du CEE et de syndicalistes dans votre entreprise
- Poursuivre le processus d'apprentissage de la législation relative aux CEE
- Apprendre une langue
- Développer le syndicat dans votre entreprise
- Améliorer le dialogue avec la direction
- Trouver davantage de ressources pour réaliser vos objectifs (voir question 3 ci-dessous)
- Autres :

→ **2. Expliquez les principales action que vous souhaitez mener avant la prochaine réunion du CEE (par exemple : organiser une réunion, créer un réseau, rencontrer les travailleurs, rencontrer la direction, etc.) :**

Action 1 :

Action 2 :

Action 3 :

Action 4 :

→ **3. Déterminez les principales ressources que vous nécessiterez pour mener vos actions (par exemple : soutien de la FSE et de Syndex, soutien financier, moyens informatiques et de communication, soutien de votre syndicat, budget de la direction, traductions, etc.).**

Ressource 1 :

Ressource 2 :

Ressource 3 :

Ressource 4 :

→ 4. Calendrier

| Mois | Priorité | Action | Ressources nécessaires |
|-----------------------|-----------------|---|-------------------------------|
| MARS | | | |
| AVRIL | | | |
| MAI | | | |
| JUIN | | | |
| JUILLET | | | |
| AOÛT | | | |
| SEPTEMBRE | | | |
| OCTOBRE | | Préparation du rapport pour la réunion du CEE | 3 heures |
| REUNION DU CEE | | | |

Feuille de travail pour les groupes de travail

Réunions sectorielles

Note :

Les documents suivants sont nécessaires pour cette journée :

- Rapport d'activité et/ou programme de travail de votre comité de dialogue social sectoriel européen
- L'accord de CEE de votre entreprise

Activité :

Veillez répondre aux questions ci-dessous sur la base des discussions au sein de votre groupe de travail.

Avant de commencer les discussions, désignez un président pour la session. Désignez également un porte-parole différent pour chaque question. Cette personne présentera un compte rendu oral de vos conclusions conjointes lors de la séance plénière.

Veillez à mettre par écrit vos conclusions (Power-Point ou tableau) car elles seront utilisées dans le rapport final.

→ Question 1 : Comment pouvons-nous améliorer la coordination entre votre CEE et votre comité de dialogue social sectoriel européen ?

a) Lisez attentivement le rapport d'activité et/ou le programme de travail de votre comité de dialogue social sectoriel européen :

i. identifiez les points qui pourraient être soulevés ou mis en œuvre au sein de votre CEE.

ii. identifiez les contributions de votre CEE susceptibles de promouvoir le dialogue social sectoriel.

b) Votre accord de CEE prévoit-il l'examen de questions clés relatives à des aspects sectoriels ? Si tel n'est pas le cas, que pouvez-vous faire ?

c) Élaborez un programme de travail du CEE pour les deux prochaines années afin d'en discuter avec la direction. Il devrait comprendre 5 priorités ou questions à examiner, les ressources nécessaires (recherches, experts, traductions, réunions, médiatisation, etc.), le statut des documents finaux conjoints (déclaration, recommandation, bonnes pratiques, charte, etc.) et les méthodes de mise en œuvre.

| PRIORITÉ | RESSOURCES | STATUT | SUIVI |
|--|--|--|---|
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |
| 4 | | | |
| 5 | | | |
| Par exemple : promouvoir une transition équitable (nouvelles formes d'énergie et nouveaux emplois) | - Recherche dans le secteur par un expert - Questionnaire pour les salariés - Groupe de travail bilingue | Engagement solennel et déclaration à la presse | Rapport annuel au CEE en session plénière |

→ **Question 2 : Comment pouvons-nous améliorer les relations entre le comité d'entreprise européen et les organes nationaux d'information et de consultation ? Comment pouvons-nous surmonter les différences nationales, notamment lorsque des emplois sont en jeu ?**

Certains CEE préfèrent attendre que les comités d'entreprise nationaux formulent leurs positions avant d'émettre un avis. D'autres CEE émettent un avis sur la base des informations de la direction uniquement, sans prendre en considération les positions nationales.

Examinez les schémas ci-dessous et expliquez les avantages et les inconvénients de chacune de ces façons de procéder.

Schéma 1 : ce schéma illustre la situation dans laquelle le CEE doit attendre que les comités d'entreprise nationaux formulent leur avis avant d'émettre le sien (les pays mentionnés ne le sont qu'à titre d'exemple).

Schéma 2 : ce schéma illustre la situation dans laquelle le CEE donne d'abord son avis, qui est ensuite relayé par les comités d'entreprise nationaux.

Schéma 3 : expliquez comment la coordination devrait, selon votre groupe, se dérouler.

Schéma 1 : APPROCHE ASCENDANTE



Avantages

Inconvénients

Schéma 2 : APPROCHE DESCENDANTE



Avantages

Inconvénients

Réalisez un schéma qui, d'après vous, représenterait une coordination satisfaisante à tous les niveaux.

Bonnes pratiques (schéma)

Avantages

CONTACT

- Syndex Europe & International : Fabrice Warneck, Directeur du bureau de Syndex à Bruxelles, f.warneck@syndex.eu
- Syndex France : Gwenola Deroo, Syndex France, g.deroo@syndex.fr



Le présent document a été financé par les institutions de l'UE.
Le 31.10.2016.