

## **EMPOWERING EWCs :**

*Renforcer le savoir-faire et les compétences pour  
agir de façon efficace*

**2009**

### **Contenu**

I. La diversité de l'expertise externe et syndicale dans le domaine des comités d'entreprise européens.

*Atelier à Bruxelles le 29 janvier 2009*

II. La révision de la directive sur les CEE : de meilleurs droits d'information et de consultation pour les comités d'entreprise européens ?

*Conférence à Bruxelles les 23 et 24 mars 2009*

III. Texte complet de la directive 2009/38/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte)

## 1<sup>e</sup> PARTIE :

# LA DIVERSITÉ DE L'EXPERTISE EXTERNE ET SYNDICALE DANS LE DOMAINE DES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

## Renforcer les CEE – La diversité de l'expertise externe

Atelier tenu à Bruxelles le 29 janvier 2009

*Le séminaire était consacré à deux sujets liés l'un à l'autre : tout d'abord, la refonte de la directive sur les CEE et ses conséquences sur le travail et le fonctionnement de ces comités, notamment en ce qui concerne le rôle et l'implication d'experts. Ensuite, ce séminaire a permis la présentation de plusieurs cas dans lesquels les experts pourraient renforcer les compétences des CEE dans certains contextes et projets. Le groupe cible était les coordinateurs CEE des fédérations syndicales européennes (FSE), les membres de CEE, les représentants syndicaux nationaux à temps plein (experts « internes ») et les experts externes (les consultants par exemple) des différents pays européens.*

L'atelier « diversité de l'expertise externe » était consacré à une évolution de plus en plus importante dans le travail et le fonctionnement des CEE : la nécessité d'intégrer des experts externes en tant qu'acteurs supplémentaires jouant un rôle dans le réseau de soutien aux CEE. Ce n'est pas seulement dans les cas complexes que les CEE peuvent profiter de la désignation d'experts afin d'obtenir un soutien supplémentaire à court terme et des connaissances spécialisées sur des questions clairement définies. L'implication d'experts est mentionnée à la fois dans l'ancienne directive sur les CEE et dans la nouvelle. Dans cette dernière, on trouve la phrase suivante : « Le comité d'entreprise européen ou le comité restreint peut être assisté par des experts de son choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches ». Les experts n'assistent pas seulement les CEE existants, mais également les groupes spéciaux de négociation (GSN), tant qu'une distinction claire entre les experts externes et les représentants syndicaux (ou « experts internes ») n'a pas été faite par le législateur<sup>1</sup> et qu'il n'a pas défini leurs rôles respectifs. Voilà pourquoi le rôle différent des représentants syndicaux et des consultants externes doit être mieux défini et discuté entre les acteurs et les CEE. Ainsi, le séminaire était une rencontre nécessaire afin de mieux comprendre le rôle, le fonctionnement, la collaboration et les relations entre les experts externes et les syndicats dans le but de renforcer les CEE.

Le séminaire a été ouvert par Reiner Hoffmann, secrétaire général adjoint de la CES, qui a analysé le processus de révision de la directive sur les CEE au cours des douze derniers mois. Le secrétaire général adjoint a rappelé au public que l'Europe dispose de différentes pratiques, conditions et cadres légaux nationaux, ce qui rend le travail des membres des CEE difficile puisqu'ils ont besoin de bien comprendre comment et pourquoi les relations syndicales sont organisées différemment dans d'autres États membres. Au fur et à mesure que le travail des CEE se complexifie, ils font de plus en plus souvent appel à des experts externes, en plus des experts syndicaux.

Ces experts, formateurs et consultants fournissent aux CEE une large gamme de services et certains d'entre eux n'ont aucun lien avec les syndicats, ils profitent seulement d'un marché croissant de la consultance et de la formation au niveau européen. Reiner Hoffmann souligne que ce « découplage » des tâches syndicales n'est pas seulement politiquement sensible, mais qu'il pourrait aussi affaiblir la confiance des CEE vis-à-vis de la direction en cas de conflits, pendant les phases d'information et de consultation. De plus, il a affirmé qu'il ne

<sup>1</sup> Une exemption est l'article 5(4) de la directive sur les CEE révisée 2009/38/CE dans laquelle il est écrit « Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation » car les experts externes et internes sont différenciés.

(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:FR:PDF>).

suffisait pas à ces consultants et autres experts externes d'être favorables aux syndicats, mais que cette attitude n'est qu'un pré-requis pour pouvoir travailler avec les CEE. Il a ajouté qu'une meilleure coopération et coordination entre les experts syndicaux et les FSE est absolument nécessaire, également pour éviter un double emploi. Si le processus de révision de la directive sur les CEE représente un exemple de bonne coordination entre les FSE, il est désormais nécessaire d'associer les experts externes au travail des syndicats aussi bien au niveau européen que national, en particulier, dans le domaine du soutien apporté aux CEE.

Séverine Picard, conseiller juridique à la CES, a présenté un certain nombre de nouvelles provisions de la directive révisée et a établi un rapport entre les améliorations et les récents exemples rencontrés sur le marché du travail, notamment chez Nokia et GdF/Suez. Dans le cas de Nokia, la direction avait mal défini la fermeture de l'implantation de Bochum (Allemagne), en déclarant qu'elle n'était pas de nature transnationale et donc en ne reconnaissant pas le rôle du CEE de Nokia dans la procédure d'information et de consultation. À l'avenir, enfreindre les provisions existantes devrait normalement être plus difficile pour une entreprise qui exerce le contrôle car la directive révisée définit de façon plus précise la transnationalité et renforce ainsi la compétence des CEE. Le deuxième exemple est la fusion entre Gaz de France et Suez. La direction centrale de GdF n'a informé son comité d'entreprise qu'un jour avant la déclaration publique. La fusion a été retardée lorsque la plus haute instance de justice française a décidé que plus de temps était nécessaire et a donc confirmé que le CEE de GdF avait droit à une procédure d'information et de consultation correcte. Ces exemples et d'autres cas de fusion assez semblables prouvent l'urgence de revoir la définition des processus d'information et de consultation. Les nouvelles définitions présentes dans la directive révisée sont clairement meilleures mais des ambiguïtés subsistent dans la formulation de certaines provisions, comme dans l'exemple suivant :

*« Les modalités d'information et de consultation des travailleurs sont définies et mises en œuvre de manière à en assurer l'effet utile et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise ou du groupe d'entreprises. »  
(Directive 2009/38/CE, Article 1(2))*

Dans les années à venir, on voudra certainement savoir si les CEE fonctionnent de manière « efficace ». La discussion qui a suivi la présentation de Picard s'est attardée en particulier sur les provisions de la directive révisée concernant l'implication d'experts.

Dans la première session, des experts externes et des représentants des travailleurs allemands, hongrois et français. Ils ont montré que les experts externes peuvent intervenir dans de nombreux contextes différents mais ils ont également mis en évidence les limites de la consultance, surtout si les syndicats ne sont pas pleinement impliqués dans le processus. Le premier exemple a été exposé par le Professeur Klaus Kost, directeur de PCG Project Consult basé à Essen (Allemagne) et par Sadiye Mesci, président du comité d'entreprise local de Avery Dennison/Paxar à Sprockhoevel, un producteur textile mondial. Les représentants des travailleurs locaux ont voulu établir un CEE car après l'acquisition de Paxar par Avery Dennison et la délocalisation de la production d'Allemagne en Italie, ils ont réalisé que les décisions n'étaient pas prises au niveau local mais bien au niveau européen. La direction centrale ne les a pas informés du nombre exact de travailleurs et de sites de production européens, des données qui représentent un pré-requis nécessaire afin de déposer une demande formelle pour l'établissement d'un CEE. Après avoir remarqué que le syndicat local ne comptait initialement pas soutenir cette initiative, la présidente a décidé d'impliquer PCG en tant qu'expert externe désigné officiellement par la FSE-THC (Fédération syndicale européenne – textiles, habillement et cuir). PCG devait principalement élaborer un dossier contenant des chiffres clés sur cette entreprise afin de pouvoir déposer la demande officielle permettant d'établir un CEE. PCG a avoué qu'il n'est pas non plus parvenu à obtenir les informations nécessaires de la direction centrale et que la demande reste sans réponse jusqu'à aujourd'hui mais c'est également dû à un manque de ressources de la fédération syndicale européenne responsable. La discussion qui a suivi la présentation a évalué avec un regard critique critique la « valeur ajoutée » de l'intégration d'un expert externe pour les représentants des travailleurs.

La seconde présentation a été effectuée par l'experte externe Ildikó Kren de solution4.org basé à Budapest (Hongrie). Kren a parlé de deux entreprises dans lesquelles elle a assisté les représentants des travailleurs. Dans le premier cas, solution4.org a aidé le comité d'entreprise local d'un site de production hongrois à établir un CEE. Le site appartient à Wolf Group, une fonderie d'aluminium allemande qui possède des usines dans plusieurs pays

européens. Cette initiative a été un échec car l'entreprise est opposée aux syndicats et a menacé de fermer le site si les travailleurs poursuivaient dans ce sens. De plus, les syndicats impliqués ne sont pas parvenus à se mettre d'accord sur une stratégie commune afin de faire face à la pression de l'employeur. Ils ont donc retiré leur projet. En plus de l'assistance à l'établissement d'un CEE, l'experte a organisé des formations pour le comité d'entreprise local. Elle a également présenté le cas d'IBM. Le CEE existant d'IBM a désigné un expert afin d'étendre son réseau aux sites d'IBM hongrois. En exploitant ses contacts avec le mouvement syndical hongrois, Kren a aidé le CEE à établir une relation de confiance avec les représentants locaux et nationaux à temps plein. Dans la discussion qui a suivi, il a été avancé que ce genre d'assistance relève principalement de la FSE responsable et donc, le débat s'est attardé sur la répartition des rôles et responsabilités entre les acteurs impliqués au sein des CEE : les experts (assistance dans certains cas) et les syndicats (coordination du CEE). D'un autre côté, l'expert a expliqué que tous les syndicats en Hongrie et dans les autres pays d'Europe centrale et orientale n'étaient pas organisés en confédérations nationales et FSE et qu'ils étaient souvent en compétition les uns par rapport aux autres, rendant ainsi difficile pour les CEE et FSE l'établissement de contacts dans les nouveaux États membres.

Les deux premières présentations des experts externes ont montré que les syndicats impliqués au niveau national et européen manquent de compétences et de ressources. De vives discussions entre les experts et les représentants syndicaux ont eu lieu pendant le séminaire à ce sujet. Les deux présentations ont également mis en évidence que la direction centrale peut facilement empêcher l'établissement d'un CEE, si l'employeur ne souhaite pas accepter des représentations formelles des travailleurs dans l'entreprise au niveau national et européen, même si les droits d'information et de consultation sont juridiquement contraignants sur le territoire de l'Union européenne.

Jean Jacques Paris, expert du Groupe Alpha basé à Paris (France), a été le dernier orateur de la première session. Il a présenté le cas d'Eramet, une corporation minière et métallurgique française. Groupe Alpha assiste le CEE d'Eramet à long terme, ce qui offre certainement plus de possibilités en termes de développement stratégique et permet d'approfondir la connaissance que l'on a de l'entreprise en comparaison, davantage qu'avec des projets à court terme. D'après le droit français, l'implication d'experts externes facilite non seulement l'établissement de CEE, mais permet également de parvenir à une relation stable et de confiance entre les conseillers et les membres du CEE. De plus, l'expert externe devient au fil des années un expert pour toute l'entreprise. Jean-Jacques Paris a particulièrement parlé du rôle des experts externes dans le processus de consultation. Selon lui, les experts permettent principalement d'ouvrir un horizon temporel et spatial pour un réel dialogue social et territorial entre les travailleurs et les employeurs ainsi que d'anticiper le futur développement de toute l'entreprise et de ses entités individuelles. L'expert du Groupe Alpha a analysé la nature de la consultation à différents niveaux territoriaux (européen, national, local) comme étant multi-dimensionnelle (droit des entreprises, économique, financière, sociale, etc.) et dépendant de différents acteurs (internes à l'entreprise et externes). L'exemple du processus de restructuration chez Eramet l'illustre bien.

Au cours de la seconde session, des experts de France, Italie, et Allemagne sont intervenus. La première présentation a été faite par Philippe Morvannou de Syndex, Paris (France). Il a exposé le cas d'ArcelorMittal, le plus grand producteur d'acier au monde, qui a fait appel à des services de conseil dans le domaine de l'expertise financière, économique et sociale pendant la restructuration. Il a donné un exemple de son travail en expliquant le processus de conseil au cours des dernières années et en détaillant concrètement les résultats atteints pendant l'assistance de Syndex.

Helmuth Gohde de TCI en Allemagne était le deuxième orateur de cette session et il a parlé du cas du CEE de Deutsche Post/DHL. Le travail de cet acteur mondial comptant plus de 60 000 travailleurs peut être qualifié de très diversifié étant donné le CEE compte plus de 80 membres. C'est la raison pour laquelle l'assistance apportée à ce CEE doit inclure des consultants originaires d'horizons professionnels différents. La plupart des missions confiées à TCI émanent directement des syndicats nationaux et européens.

Orietta Raghetti, directrice de Sindnova, a présenté un autre cas, celui du CEE du groupe italien Ferrero. Sindnova apporte son aide au CEE depuis 1992, on peut donc parler d'un engagement à long terme couronné de succès. Contrairement aux autres experts externes qui sont intervenus dans ce séminaire, Sindnova est une organisation sans but lucratif lié au syndicat italien CISL. Dans la plupart des cas, Sindnova travaille en mandat conjoint avec les représentants des travailleurs et des employés et dispose d'une large expérience en matière de

formation pour les CEE. Ces dernières années, Sindnova a fourni des formations au CEE de Ferrero dans les domaines suivants : la flexibilité du marché du travail en Europe, les défis de la mondialisation, la formation et les qualifications, la responsabilité sociale des entreprises, les défis liés à l'élargissement de l'Union européenne, le développement durable, l'énergie et l'environnement. Les dernières sessions de formation étaient consacrées à la logistique d'entreprise et à l'organisation en période de mondialisation. En plus de la formation, l'experte de Sindnova a présenté plusieurs études réalisées pour le comité de direction du CEE de Ferrero et dont l'objectif est de fournir une analyse stratégique de l'évolution de l'entreprise et d'améliorer la coordination de cet organe transnational. Orietta Raghetti a pu transférer et appliquer sa longue expérience lors de formations et conseils donnés à d'autres CEE.

La discussion qui s'ensuivit a évalué de façon critique le travail des experts; tel qu'il est perçu par les syndicats et les membres de CEE. Un représentant syndical a fait remarquer que seuls des experts externes « indépendants » s'étaient exprimés dans ce séminaire. En général, trois groupes différents d'acteurs soutenant les CEE ont été mentionnés : tout d'abord, les coordinateurs des FSE, ensuite, les syndicalistes à temps plein et enfin les experts indépendants qui agissent soit avec un mandat syndical ou directement avec un CEE sans mandat, affaiblissant ainsi les positions syndicales. En effet, les missions potentielles attribuées au troisième groupe peuvent être effectuées par des consultants directement rémunérés par la direction qui désire écarter les syndicats et affaiblir leurs positions. Il a donc été proposé que la CES élabore une liste d'experts indépendants qui travaillent au niveau européen et qui ont une relation de confiance aussi bien avec les syndicats nationaux et les FSE. D'autres interventions ont souligné que les experts (de confiance) externes ou indépendants jouent un autre rôle que les représentants syndicaux et que dans de nombreux cas, leur intégration dans des projets bien définis avec un rôle également bien défini est utile. Cela signifie que ces experts ont des fonctions supplémentaires à remplir et ne peuvent pas en fait remplacer les syndicalistes. Un des experts externes a affirmé que de nombreux CEE ne veulent volontairement pas travailler avec des représentants syndicaux et optent donc pour des experts indépendants (« Le CEE choisit son expert et non le syndicat »). Simon Cox, coordinateur CEE de l'EFFAT, a souligné que cela dépend beaucoup de l'accord signé pour établir le CEE, qui précise dans certains cas que les experts externes sont nommés par les FSE.

Des normes communes pour l'approbation par les syndicats des experts pour les CEE ?

Un des objectifs du séminaire était de discuter de possibles normes communes pour l'approbation par les syndicats des experts pour les CEE. La session a été introduite par Simon Cox (EFFAT) et Bruno Demaître (ETUI). Ils ont tous deux présentés quelques idées portant sur cette question. Il a clairement été affirmé que certains experts impliqués dans des CEE affaiblissent le syndicalisme et sont en conflit avec les syndicats et leur programme. Il est nécessaire de faire la différence entre les spécialistes, tels que les conseillers juridiques, les spécialistes comptables, les experts organisationnels et industriels. Ces spécialistes sont nécessaires pour renforcer les CEE. Cox a dit que les syndicats devraient conseiller ces personnes afin qu'ils puissent développer leur spécialisation et ainsi répondre aux besoins changeants des membres de CEE. En plus des spécialistes dans un domaine, des généralistes peuvent également aider les CEE à améliorer leur travail, par exemple en améliorant la communication et la coordination entre les acteurs. Dans ce cas, il est nécessaire de clarifier les missions à attribuer aux généralistes et aux syndicats et d'établir une relation transparente et de confiance entre chacun. Bruno Demaître a souligné que les syndicats au niveau national et européen possèdent de nombreux experts compétents qui connaissent très bien les industries et entreprises et disposent des aptitudes nécessaires pour conseiller les CEE. Un relevé interne des experts existants et potentiels pourrait aider à identifier les bonnes personnes pour conseiller les CEE.

L'expert de Syndex, Philippe Morvannou, a fait savoir que son entreprise ne travaille pas pour les employeurs. Il a observé que les experts externes rencontrent de nombreux problèmes au niveau européen. Tout d'abord, l'accès à l'information est difficile et insuffisant au niveau européen comparé à la France (où il est réglementé par la loi). Ensuite, les clients ont des difficultés à payer à temps. Enfin, le marché du conseil aux CEE est très limité et difficile à pénétrer.

Le coordinateur CEE de la Fédération européenne des travailleurs du transport (FET), Cristina Tilling, soutient pleinement l'idée d'experts listés, mais elle doute que tous les experts qui pourraient assister aux réunions de CEE peuvent être trouvés en interne dans les syndicats. Ian Methven, syndicaliste international chez Unite, a signalé qu'une entreprise n'autorisera probablement pas deux experts dans les réunions de CEE, un expert

syndical (interne) et un externe indépendant (externe). De plus, Methven propose de compiler une « liste blanche » d'experts qui répondent aux normes des syndicats. Toutefois, il faudrait discuter et se mettre d'accord sur les critères à utiliser pour établir une telle liste. Jean-Claude Le Douaron (ETUI) a ajouté qu'il faudrait améliorer le travail des coordinateurs nommés par les FSE. Il a laissé entendre que des indications écrites et contraignantes sur leurs missions pourraient aider à améliorer cette coordination. Il a ajouté que le mélange de coordinateurs et d'experts n'a aucun sens.

À la fin de cette session, Simon Cox a fait remarquer que la directive révisée implique clairement des experts (spécialistes) dans le processus de consultation des CEE et que la direction des entreprises doit fournir le temps et les ressources nécessaires à cette tâche, par exemple avec des analyses et d'autres projets qui garantissent une consultation réelle des représentants des travailleurs au niveau européen.

La dernière présentation était celle d'Alexandre Martin, gestionnaire de projet pour Infopoint à la SDA. Il a informé le public du contenu, des détails de candidature et des exemples de projets mis en œuvre grâce à la ligne budgétaire CE 04030303 dans le domaine de l'information et de la consultation des CEE. Le séminaire a été clôturé par Claudio Stanzani, directeur de la SDA, qui a précisé que ce séminaire ne parvient pas vraiment à des résultats et des conclusions, mais sert plutôt de point de départ pour un débat plus poussé. Stanzani exige que les CEE soient plus spécialisés car les besoins en qualification sont en constante évolution et les CEE entrent dans une nouvelle phase de leur existence qui se caractérise par la nécessité de mieux comprendre les processus complexes dans les entreprises transnationales. De nouveaux sujets sont à l'ordre du jour, tels que la santé et la sécurité, les conventions collectives et d'autres contrats. Dès lors, les compétences des CEE doivent s'adapter aux nouvelles réalités à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

Bien entendu, le transfert de la connaissance des experts aux CEE est important. Toutefois, il doit être surveillé de près par les syndicats car des experts « neutres » n'existent pas. Les experts externes ne représentent pas les intérêts syndicaux et personne ne garantit la qualité de leurs conseils et de leur éthique. Par conséquent, les tâches attribuées aux experts doivent être décidées par les syndicats qui peuvent s'améliorer sur ce point. De plus, la sélection des experts doit être effectuée de manière transparente, en définissant clairement des critères et normes communes pour l'approbation des experts de CEE par les syndicats.



**Les contributions des différents orateurs à cet atelier – Jean-Jacques Paris, Simon Cox, Bruno Demaître, Séverine Picard, Klaus Kost, Ildikó Kren, Helmuth Gohde and Orietta Raghetti – sont également téléchargeables sur le site Internet de la SDA dans la rubrique activités :**

**[www.sda-asbl.org](http://www.sda-asbl.org)**

## 2<sup>e</sup> PARTIE

### **La refonte de la directive sur les CEE : de meilleurs droits d'information et de consultation pour les comités d'entreprise européens ?**

*Bruxelles, THON Hôtel, 23 et 24 mars 2009*

#### **INTRODUCTION**

##### ***La refonte de la directive sur les CEE : un pas en avant et un nouveau point de départ pour poursuivre le travail !***

Un usage actif des droits d'information et de consultation représente l'élément le plus important pour mener des relations syndicales constructives et efficaces, basées sur le dialogue et la coopération. Une collaboration entre les représentants des employeurs et des travailleurs est particulièrement nécessaire en temps de crise, comme cela est le cas actuellement. Vu les difficultés rencontrées en Europe, il est plus que jamais primordial de renforcer les droits d'information et de consultation des travailleurs et surtout, les droits des comités d'entreprise européens. Cette attitude est certainement la meilleure à adopter afin de minimiser l'impact négatif de la crise économique. Les travailleurs ont besoin de procédures d'information et de consultation efficaces afin d'avoir une chance d'influencer les décisions de la direction pour pouvoir ainsi mieux anticiper et gérer les changements structurels d'une façon socialement acceptable. Dans des situations sociales critiques, les restructurations d'entreprises doivent d'autant plus être accompagnées d'un dialogue constructif et les décisions doivent être prises de manière coordonnée dans la mesure du possible. Plus concrètement, des procédures d'information et de consultation efficaces au niveau européen devraient contribuer à une gestion correcte des mesures de crise. De bons CEE ont souvent prouvé qu'ils étaient capables de parler en termes de « *stratégie* » : lorsque bien souvent, seules des mesures à court terme sont proposées, l'information et la consultation complètes et efficaces des CEE sont la procédure à suivre pour prendre en considération non seulement les implications économiques à long terme, mais également les conséquences sociales d'une mauvaise situation économique. Dans certaines multinationales touchées par la crise et des restructurations, le dialogue et la collaboration entre la direction et les représentants de CEE ont permis l'adoption de solutions acceptables, permettant ainsi de rendre ces décisions moins douloureuses. La révision de la directive sur les CEE, finalement terminée dix ans après la date initialement prévue, représente un pas en avant pour la promotion des droits d'information et de consultation et le rôle des CEE. Tout d'abord, des progrès significatifs ont été réalisés dans le domaine des définitions de l'information et de la consultation. Elles sont désormais plus en phase avec les définitions que l'on retrouve dans d'autres articles de la législation européenne. Cette directive insiste plus particulièrement sur le timing et la qualité des procédures d'information et de consultation. En ce qui concerne la mise en place de groupes spéciaux de négociation (GSN) pour aider à la création de nouveaux CEE, la direction locale sera désormais obligée de transmettre aux parties concernées les informations nécessaires (sur la structure, le nombre de travailleurs) pour débiter les discussions. Une nouvelle formule sera utilisée pour composer les GSN, garantissant une représentation équilibrée et un minimum de dix membres. De plus, les membres du GSN auront désormais le droit de se rencontrer avant chaque réunion avec la direction centrale sans la présence de l'employeur.

Les CEE qui existent déjà sont régis par les accords qui les ont établis et les provisions de la directive révisée ne s'appliquent pas directement à eux. Toutefois, en cas de changements importants dans la structure d'une entreprise, comme une fusion ou une reprise, de nouvelles négociations peuvent être entamées afin d'adapter les accords CEE existants. La continuité est assurée pendant la période de transition d'un accord à l'autre. De plus, le rôle des organisations syndicales européennes est désormais pleinement reconnu : elles doivent être informées du début des négociations pour de nouveaux accords de CEE et peuvent être impliquées en tant qu'experts au service des GSN. Dès lors, la directive révisée assure clairement que les membres des CEE reçoivent les moyens nécessaires pour accomplir au mieux leur rôle de représentants des travailleurs. La reconnaissance du droit à la formation sans réduction de salaire l'illustre bien. Ce droit fondamental est désormais garanti, permettant ainsi

aux délégués des CEE d'être préparé correctement à assurer les tâches que l'on attend d'eux et qu'ils sont encouragés à accomplir. Une autre nouvelle provision de la directive révisée établit que les membres des CEE doivent informer les représentants des travailleurs (ou tous les travailleurs en l'absence de représentants) de l'établissement, du contenu et des résultats des procédures d'information et de consultation. Ainsi, la complémentarité et l'articulation entre les niveaux européen et locaux de représentation des travailleurs sont mieux explicités.

Enfin, les États membres doivent s'assurer que, en cas de non-respect de la directive sur les CEE, des sanctions « adéquates, proportionnelles et dissuasives » seront appliquées.

Ces changements importants introduits dans la législation régissant l'existence et le fonctionnement des CEE représentent une nouvelle opportunité pour que les CEE deviennent des acteurs actifs et efficaces sur la scène européenne des relations syndicales. Il faut malgré tout reconnaître que nos exigences n'ont pas été complètement entendues et qu'il reste des « zones grises » auxquelles les CEE, les syndicats et les travailleurs devront faire face, comme par exemple, la définition de la transnationalité. Toutefois, les opportunités et le défi consistent maintenant à développer ces améliorations faites au plan légal sur le terrain : les réalisations au niveau législatif doivent désormais être associées à la pratique et à l'expérience acquises jusqu'à présent par les CEE et les syndicats partout en Europe. S'assurer que les CEE bénéficieront largement des avancées prévues dans la directive appartient à la pratique des relations syndicales et fait partie du défi. Même si les États membres disposent de deux années, à partir de l'entrée en vigueur de la directive révisée (en mai 2009), pour la transposer dans leur législation nationale, les syndicats européens et nationaux doivent lancer un projet visant à la promotion des CEE dans le sens de la nouvelle directive dès *maintenant* : sur cette nouvelle lancée, les CEE doivent être soutenus afin de continuer à développer leurs fonctions et leur potentiel.

Tout d'abord, il sera important de conscientiser les syndicalistes, les membres de CEE, les personnes sur le terrain et les délégués à propos des possibilités offertes par la nouvelle directive : l'information et la formation sont les premières étapes à entreprendre.

Ensuite, les actions réalisées par les syndicats européens et nationaux doivent permettre d'assurer que les lois nationales de transposition respectent pleinement l'esprit de la révision. Plus tard, il sera nécessaire d'essayer de faire appliquer dans la pratique les nouvelles règles légales. Dans certains cas, l'expérience sur le terrain est très satisfaisante, mais dans d'autres, les améliorations législatives seront les bienvenues. L'approbation de la directive ne signifie certainement pas la fin des efforts pour améliorer l'efficacité des CEE : la bataille continue afin qu'ils soient pleinement et efficacement reconnus, dans un contexte de relations syndicales qui prend en compte les droits d'information et de consultation et qui considère qu'ils font partie du dialogue pour influencer, accompagner et même anticiper les changements en respectant pleinement les droits sociaux des travailleurs.



La refonte de la directive sur les CEE : de meilleurs droits d'informations et de consultation pour les comités d'entreprise européens ?

## PROGRAMME

### Conférence sur la révision de la directive sur les CEE, 23 et 24 mars 2009

Hôtel Thon - Avenue du Boulevard 17, B-1210 Bruxelles (Métro : Rogier)

#### 23 Mars

09:30	Accueil et café
10:00	Ouverture et chaire de la première session <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Claudio STANZANI</b>, directeur de l'Agence pour le développement social</li> </ul>
10:15	De bonnes choses en vue pour ceux qui attendent et agissent ? La refonte de la directive sur les CEE et ses perspectives <u>I. Interventions des institutions européennes</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vladimír ŠPIDLA</b>, Commission européenne – commissaire à la DG emploi, affaires sociales et égalités des chances</li> <li>• <b>Cyril COSME</b>, Représentation permanente de la France auprès de l'Union Européenne, attaché social</li> <li>• <b>Jan CREMERS</b>, Parlement européen – groupe parlementaire du parti socialiste européen (PSE)</li> <li>• <b>Wolfgang GREIF</b>, Comité économique et social européen - section emploi, affaires sociales et citoyenneté, rapporteur de la directive refonte sur les CEE</li> </ul> <u>II. Interventions des partenaires sociaux européens</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jørgen RØNNEST</b>, BusinessEurope, directeur des affaires sociales</li> <li>• <b>Reiner HOFFMANN</b>, CES - secrétaire général adjoint</li> </ul> Débat
12:15	Déjeuner
13:45	Rectification des incertitudes juridiques relatives aux CEE ( <b>chaire : Séverine Picard</b> , CES – conseillère juridique) <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evelyne PICHOT</b>, Commission européenne, DG emploi – conseillère juridique – droit du travail européen: les améliorations de la directive révisée</li> <li>• <b>Filip DORSSEMONT</b>, Université Catholique de Louvain (UCL) : les défauts de la directive révisée</li> </ul> Discussion sur les sécurités juridiques avec des spécialistes
15:15	Pause café
15:45	Droits d'information et consultation vus sous l'angle de la directive révisée sur les CEE – implications pratiques commentées par des représentants de travailleurs et d'employeurs ( <b>chaire : Alexandre MARTIN</b> , SDA – Infopoint) <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Marianne NAUD</b>, directeur de la politique sociale AREVA</li> <li>• <b>Michael STEIN</b>, responsable des RH-relations industrielles/négociation collective, DEUTSCHE BANK AG</li> <li>• <b>Emmanuel COUVREUR</b>, secrétaire de CEE, Groupe RENAULT</li> <li>• <b>Claudio SOTTILE</b>, coordinateur de CEE, BUZZI</li> </ul> Discussion sur le thème suivant : Comment la directive révisée sera-t-elle appliquée par la direction et les CEE ?
17:45	Fin de la première journée

## 24 mars

- 08:30 Café
- 09:00 Ouverture et chaire de la première session
- **Ludo VEKEMANS**, SDA
- La crise économique et son impact sur les restructurations et l'emploi en Europe
- **Béla GALGÓCZI & Vera GLASSNER**, chercheurs à ETUI
- 09:30 Renforcer les CEE en temps de crise économique ainsi que le rôle des fédérations syndicales européennes et de leurs membres
- **Patrick ITSCHERT**, ETUF:TCL, secrétaire général
  - **Ivonne JACKELEN**, UNI Europa, coordinatrice pour les CEE
- 10:00 Discussion
- 10:30 Pause café
- 10:45 Tour de table : changements, crise, restructurations : de meilleures dispositions pour la nouvelle directive sur les CEE ? (chaire: **Christian WEIS**, SDA)
- **Reinhard REIBSCH**, EMCEF, secrétaire général et **Bernd SCHUHMACHER**, secrétaire de CEE, Groupe RECKITT BENCKISER: développement d'information et consultation interne pour les CEE
  - **Bruno DEMAITRE**, ETUI-Formation et **Nico VAN DER PLAS**, secrétaire adjoint de CEE, Groupe AIR FRANCE-KLM : développement de compétences pour les CEE – perspectives et conditions pour des mesures innovantes
- Discussion sur les nouvelles dispositions avec des spécialistes (membres de CEE, coordinateurs syndicaux, etc.)
- 12:45 Conclusions
- **Reiner HOFFMANN**, CES, secrétaire général adjoint
- 13:00 Déjeuner



# DISCOURS DE VLADIMIR ŠPIDLA

**Vladimír ŠPIDLA**, Commission européenne, commissaire à la DG emploi, affaires sociales et égalité des chances

Mesdames et Messieurs,

Les entreprises européennes voguent actuellement sur une mer agitée et, pour traverser la tempête, il est impératif que tous les occupants du navire, capitaine et membres d'équipage, travaillent ensemble. Parce qu'ils permettent de rendre effective l'information et la consultation des salariés d'une entreprise à l'échelle européenne, les comités d'entreprise européens jouent un rôle de tout premier plan.

Je me réjouis donc de pouvoir, une nouvelle fois, échanger sur ce sujet avec celles et ceux qui font vivre ces comités. Et aujourd'hui, mon plaisir est d'autant plus grand que cette conférence nous permet de mesurer le chemin parcouru au cours des derniers mois. En juin 2008, je vous avais annoncé, lors d'une précédente conférence de la CES sur le sujet, mon intention de soumettre une proposition législative dans le cadre de l'Agenda Social renouvelé.

De nombreuses étapes ont été franchies depuis lors :

- la Commission a adopté la proposition législative annoncée en juillet 2008 ;
- les partenaires sociaux ont adopté un avis conjoint sur cette proposition ;
- le Conseil et le Parlement ont conclu un accord en première lecture sur cette base ;
- et le travail de finalisation touche à sa fin, préparant l'adoption de la nouvelle directive.

Cette avancée, c'est un succès partagé que nous devons à la volonté commune des institutions européennes et des partenaires sociaux de donner un nouvel élan et d'améliorer l'efficacité des comités d'entreprise européens. Nous le devons aussi aux efforts déployés par la Présidence française et à l'engagement de Monsieur Xavier Bertrand dans ce dossier : son soutien et sa volonté de parvenir à un accord sur une question qu'il jugeait prioritaire ont été décisifs. Je suis ainsi particulièrement heureux de voir tous les acteurs qui ont contribué à ce succès représentés au sein de cette conférence. Cette conférence est une excellente occasion de souligner à nouveau le rôle et l'importance des comités d'entreprise européens et de prendre la mesure des avancées permises par la nouvelle Directive.

Mesdames et Messieurs,

Face à la dimension mondiale des bouleversements actuels, nous savons tous que les réponses locales ou nationales ne sont pas suffisantes. Qu'il s'agisse des politiques financières, industrielles ou sociales, nous avons besoin de réponses coordonnées et d'actions au niveau européen pour sortir des difficultés actuelles et bâtir des solutions d'avenir. Pour cela, l'action des comités d'entreprise européens est essentielle pour les salariés, les régions dans lesquelles les entreprises sont implantées et les secteurs économiques concernés. En effet :

- Les comités d'entreprise européens constituent un indispensable espace de dialogue entre les directions d'entreprise et les représentants des salariés et entre les acteurs sociaux de différents pays.
- Ils permettent de mieux comprendre les enjeux d'une situation complexe et facilitent la recherche de solutions communes.
- Ils jouent un rôle clé dans l'anticipation et l'accompagnement du changement afin de réduire l'impact négatif des restructurations.
- Ils permettent enfin de mieux concilier les intérêts des différentes parties prenantes.

Oui, nous avons aujourd'hui, plus encore qu'hier, besoin de ces comités, et l'adoption de la nouvelle directive leur permettra de jouer pleinement leur rôle.

Mesdames et Messieurs,

C'est le moment de donner un nouvel élan aux comités d'entreprise européens. D'ici peu, le cadre juridique applicable sera renouvelé en profondeur, de façon notamment à :

- préciser les notions d'information et de consultation des travailleurs ;
- organiser l'articulation entre les différents niveaux d'information et de consultation ;
- reconnaître le rôle des partenaires sociaux dans la mise en place de nouveaux comités d'entreprise européens ;
- permettre la continuité et l'adaptation des comités existants ;
- préciser les modalités de coordination et de consultation des comités mis en place par défaut ;
- et enfin, préciser le rôle des membres des comités.

Ce nouveau cadre entrera en vigueur à l'issue d'une période de transposition de deux ans. Ce délai, c'est aussi une fenêtre d'opportunité pour établir de nouveaux comités d'entreprise européens ou revoir le fonctionnement des comités existants sur base des règles actuellement en vigueur. L'objectif de ces changements est d'accroître le nombre et l'efficacité des comités d'entreprise européens. C'est aussi de renforcer la sécurité juridique. Et c'est enfin de mieux articuler les consultations au niveau national et au niveau européen, particulièrement en cas de restructuration.

Vous aurez, aujourd'hui et demain, la possibilité d'analyser en détail ces changements et d'échanger sur leur portée. Je crois sincèrement que l'adoption d'un nouveau cadre pour les comités d'entreprise européens renforcera la dimension sociale dans l'Union européenne.

Il y a une quinzaine d'années, les comités d'entreprise européens étaient considérés comme des pionniers de l'Europe sociale. Ils peuvent aujourd'hui en devenir des piliers. Pour cela, il faudrait qu'ils soient plus nombreux et plus visibles. L'information et la consultation des travailleurs au niveau européen sont une nécessité, pas un luxe. Nous avons aujourd'hui les moyens de développer et de renforcer l'efficacité des comités d'entreprise européens, dont l'utilité n'est plus à démontrer. Soyez certains que nous avancerons dans cette direction en prenant en compte toute la richesse des débats qui auront lieu pendant cette conférence.

Je vous remercie de votre attention.



# APERCU DÉTAILLÉ DES PROVISIONS DE LA DIRECTIVE RÉVISÉE 2009/38/CE

concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

## Changements essentiels introduits dans la directive sur les CEE :

- Responsabilité de la direction locale pour fournir des informations nécessaires à l'ouverture des négociations
- Composition du groupe spécial de négociation
- Information des partenaires sociaux européens
- GSN : moyens de fonctionnement
- GSN : rôle des syndicats
- Contenu de l'accord
- Définition de l'information et de la consultation
- Questions transnationales
- Représentation collective
- Rôle des représentants des travailleurs
- Droit à la formation
- Lien entre les niveaux européen et nationaux d'information et de consultation
- Clause d'adaptation et procédure en cas de changements structurels
- Impact de la directive révisée sur les accords existants
- Composition du CEE
- Mise en place d'un comité restreint
- Sanctions

DIRECTIVE 94/45/CE	DIRECTIVE RÉVISÉE
<b>RÈGLES POUR L'ÉTABLISSEMENT D'UN CEE</b>	
<b>Informations préliminaires pour l'établissement d'un CEE</b>	
Pas de responsable clairement identifié	Article 4.4 (nouveau paragraphe) Les jugements de la Cour européenne de justice (Boforst, Kühne & Nagel, ADS Anker) ont été confirmés par la directive révisée. La direction centrale ou la direction centrale présumée est responsable de l'obtention et de la transmission aux parties intéressées des informations indispensables à l'ouverture des négociations, pour la mise en place d'un GSN et d'un CEE, particulièrement les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs. Cette obligation porte particulièrement sur les informations relatives au nombre de travailleurs. Voir également le préambule 25
<b>Composition du groupe spécial de négociation</b>	
Article 5.2b Le GSN doit compter minimum 3 et maximum 17 membres.	Article 5.2b (remplace 5.2b et 5.2c). Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre. Le GSN doit désormais compter dix membres. Les règles pour l'établissement d'un GSN, en particulier la formule pour la répartition des sièges sont maintenant conformes aux règles qui s'appliquent aux SE et sont les mêmes dans tous les États membres (actuellement, de légères différences subsistent pour les seuils de pourcentage).
<b>Information des partenaires sociaux européens</b>	
Article 5.2 (d). Les directions centrale et locales doivent être informées de la composition du GSN.	Article 5.2 (d) La direction centrale et les directions locales, ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes (notamment les fédérations syndicales européennes), sont informées de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations.
<b>GSN : moyens de fonctionnement</b>	
Non-prévu	Article 5.4. Avant et après toute réunion avec la direction centrale, le groupe spécial de négociation est habilité à se réunir, avec les moyens nécessaires à sa communication (par exemple : interprétation) , sans que les représentants de la direction centrale soient présents.
<b>GSN : rôle des syndicats</b>	
Non-prévu	Le GSN peut être assisté par des représentants syndicaux pendant la négociation de l'accord. Le rôle des syndicats est explicitement reconnu. Le préambule 27 précise que les syndicats peuvent également jouer un rôle dans la renégociation des accords de CEE.

<b>Contenu de l'accord</b>	
<p>Article (6) (b). Composition du CEE, nombre de membres, répartition des sièges, durée du mandat ;</p> <p>(c) fonctions et procédures pour l'information et la consultation des CEE ;</p> <p>g) durée de l'accord, procédure en cas de renégociation.</p>	<p>Article (6.2) (b) La composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges, permettant de prendre en compte le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe, et la durée du mandat ;</p> <p>(c) Les attributions et la procédure d'information et de consultation du CEE ainsi que les modalités d'articulation entre l'information et la consultation du CEE et des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des principes énoncés à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3. Le préambule 37 précise que le CEE peut recevoir des informations avant ou en même temps que les instances nationales de représentation des travailleurs, mais pas après eux.</p> <p>(e) Les GSN devraient définir, si nécessaire, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du comité restreint. Voir également le préambule 30.</p> <p>(g) Ils devraient définir 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.</p>
<b>RÈGLES POUR LE FONCTIONNEMENT DES CEE</b>	
<b>Définition de l'information et de la consultation</b>	
<p>Article 2.</p> <p>Aucune définition de l'information</p> <p>La consultation signifie l'échange d'avis et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau approprié de la direction</p>	<p style="text-align: center;">Article 2</p> <p>« Information » : 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. Cette définition correspond à celle demandée par la CES et est plus proche de celle que l'on retrouve dans la directive sur les SE. Elle spécifie que les représentants des travailleurs doivent recevoir l'information nécessaire en temps et en heure afin d'être capable d'effectuer un examen approfondi pour la consultation. Voir également le préambule 22.</p> <p>« 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, 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. Voir également les préambules 14 et 23.</p>
<b>Questions transnationales</b>	
<p>Pas défini dans le corps du texte mais dans les prescriptions subsidiaires. N°1 : la compétence du CEE est limitée à l'information et à la consultation sur des questions qui concernent la société dans son ensemble ou au moins deux entreprises du groupe situées dans deux États membres différents.</p>	<p>(3)... la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs régie par la présente directive sont limitées aux questions transnationales.</p> <p>(4) 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. .</p> <p>Voir également l'article 1.2 et les préambules 12 et 16</p>

<b>Représentation collective</b>	
Non-prévu	Article 10(1). 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 de représenter collectivement les intérêts des travailleurs. Cette question sera traitée par les États membres lors du processus de transposition. La législation nationale pourrait être appelée à clarifier, par exemple, si les CEE ont le droit d'aller en justice pour se défendre et les moyens nécessaires à cette action (personnalité juridique, moyens financiers mais aussi de communication). L'article ne considère pas seulement les CEE comme des organes de représentation collective mais prend en compte chacun des membres.
<b>Rôle des représentants des travailleurs</b>	
Non-prévu	Article 10.2. Sans préjudice de l'article 8, les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mise en œuvre conformément aux dispositions de la présente directive. Voir également le préambule 33
<b>Droit à la formation</b>	
Non-prévu	Article 10.4. 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.
<b>Lien entre les niveaux européen et nationaux d'information et de consultation</b>	
Non-prévu	Article 12 1. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen sont articulées avec celles des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des compétences et des domaines d'intervention de chacune d'entre elles et des principes énoncés à l'article 1 <sup>er</sup> , paragraphe 3. 2. 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 sur les CEE. Cet accord est sans préjudice des législations et/ou de la pratique nationales sur l'information et la consultation des travailleurs. 3. À défaut de telles modalités définies par accord, les États membres prévoient que le processus d'information et de consultation soit mené tant au sein du comité d'entreprise européen que des instances nationales de représentation des travailleurs dans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées. Le préambule 37 précise que le CEE peut recevoir des informations avant ou en même temps que les instances nationales de représentation des travailleurs, mais pas après eux. Cela pourrait entraîner l'adaptation de lois nationales. Voir également les préambules 21 et 29.
<b>Clause d'adaptation et procédure en cas de changements structurels</b>	
Non-prévu	Article 13. Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise (en cas de fusion, acquisition, division), le CEE doit être adapté, suivant les règles d'adaptation (si elles existent) prévues par l'accord lui-même. Au moins trois membres du (des) CEE existant(s) sont membres du groupe spécial de négociation. Cette clause s'applique à tous les accords, notamment les accords article 13 et article 6 signés et révisés pendant la période de transition. Toutefois, si les changements sont importants, les provisions prévues dans k'(les) accord(s) concerné(s) ne sont pas adéquates ou se contredisent les unes les autres. Une requête pour établir un nouvel accord peut alors être effectuée ou l'entreprise peut lancer les négociations. Dans ce cas, les négociations se feront sur la base de la directive révisée (articles 5, 6 et 7) Article 5(2). Pendant les négociations, le CEE existant continuera à fonctionner. Voir également l'article 6.2 g.
<b>Impact de la directive révisée sur les accords existants</b>	
Pas d'application	Article 14. Le principe général est que les nouvelles règles régissent tous les accords (règles de transposition une fois qu'elles seront entrées en vigueur). Il existe des exceptions à ce principe : les accords article 13 (conclus avant le 22 septembre 1996) ne sont pas concernés par la révision de la directive. Toutefois, dans le cas de changements importants apportés à la structure de l'entreprise, la clause d'adaptation (nouvel article 13) s'appliquera. Tout nouvel accord signé ou tout accord article 6 formellement révisé (signé) pendant la période de transposition (mai 2009 – juin 2011) continueront à fonctionner sur la base de l'ancienne directive même après l'entrée en vigueur des nouvelles règles. En d'autres mots,

	ces accords seront exemptés des nouvelles provisions. Si les accords « exemptés » expirent ou si les parties à ces accords ne décident pas de les renouveler ou réviser, les provisions de la directive s'appliqueront uniquement dans ce cas. Les accords basés sur les prescriptions subsidiaires : les nouvelles provisions s'appliqueront à partir de juin 2011.
--	--

**CONCLUSIONS DE REINER HOFFMANN « Conférence sur la directive révisée »**  
**Bruxelles, 24 mars 2009**

Je vais essayer d'être bref afin de ne pas prolonger cette conférence et pour que vous puissiez arriver plus ou moins à temps au repas final. Ce genre de conférences a toujours plusieurs dimensions ; je pense personnellement que celle-ci a été très enrichissante et comme Nico l'a dit, c'est l'occasion de nouer les contacts : ce n'est pas la première conférence que nous organisons et un des objectifs est certainement de fournir un espace où des informations et des expériences peuvent être échangées. Bruno, je ne suis pas tout à fait certain qu'ils vous fourniront une opportunité pour négocier avec les employeurs des contrats directs mais j'en prendrai note et je surveillerai l'évolution de la situation... Si je jette un œil sur nos actions depuis la dernière conférence de juin 2008, je pense que nous avons progressé. Je ne vais pas faire une évaluation en profondeur maintenant : nous en avons discuté et nous en avons appris un peu hier sur le processus difficile et dans une certaine mesure inhabituel qui a mené à cette révision. Même si nous avons découvert assez tard que c'était une refonte et pas une révision complète, je reste malgré tout optimiste, particulièrement en temps de crise et je crois que c'est un défi important pour chacun d'entre nous. Vera nous a donné un bon aperçu mais je pense que vous savez tous, grâce à votre expérience au quotidien, que cette crise des marchés financiers entraîne une crise majeure du marché du travail. Comme Jean-Claude Juncker l'a affirmé dans une interview donnée à un journal allemand la semaine dernière, elle pourrait facilement mener à de grandes crises sociales. En tant que syndicat, quelles réponses apportons-nous à cette crise ? J'apprécie beaucoup ceux qui pensent que chaque crise crée des opportunités. Mais serons-nous capable d'en profiter ? En tant que syndicat, nous devons différencier les actions urgentes des actions à réaliser à moyen et à long terme. Les actions à réaliser de toute urgence sont celles visant à éviter des conséquences énormes sur les marchés du travail. Nous avons discuté de plusieurs mesures politiques à la CES, nous les avons introduites dans le débat politique et nous pouvons constater au moins les premiers résultats. Si je regarde quelques mois en arrière dans le domaine des politiques macro-économiques, je pense que la situation a considérablement évolué et nous disposons de bons arguments pour affirmer que les actions réalisées jusqu'à présent ne sont pas suffisantes. Il est peut-être un peu trop tard et une approche européenne coordonnée fait défaut si l'on examine les programmes nationaux de reprise et les mesures prises au niveau européen. Il y a déjà une leçon à tirer de cette crise : la réponse la plus importante à apporter doit être européenne, si pas mondiale. Poursuivre avec des mesures nationales et s'enfoncer ne permettra certainement pas une sortie de la crise.

Toutefois, en plus des politiques à court terme, nous devons adopter une perspective à long et à moyen terme. Pour cela, nous disposons de plusieurs opportunités. Nous devrions nous assurer qu'une telle crise ne se reproduise pas, mais qu'est-ce que cela signifie concrètement ? Cela veut certainement dire qu'il faut mettre de l'ordre sur nos marchés. Ils doivent être réglementer de nouveau et nous ne pouvons pas poursuivre ces politiques de libéralisation et de dérégulation. Des garde-fous doivent être mis en place et donc, un niveau décent de régulation au niveau mondial est nécessaire. Nous verrons ce qui se passera dans une semaine, le 2 avril au sommet du G20 et jusqu'où les chefs d'État et de gouvernement seront capables de réglementer de façon efficace les marchés financiers. Mais quel sera l'objectif de cette nouvelle réglementation ? Il faut certainement éviter une vision à court terme : nous devons aller au-delà du capitalisme des actionnaires. Cela représente un des défis et une opportunité pour nous. Nous devons nous assurer que cela ne se reproduira pas et que la crise permettra de renforcer les droits des travailleurs.

À cet égard, je crois que les comités d'entreprise européens ont un rôle important à jouer. Nous sommes tous conscients des défauts de la directive révisée et nous en avons discuté. Et vous avez fourni

plusieurs exemples de ces défauts, mais nous devrions être plus sûrs de nos forces. Nous disposons d'outils même s'il faut les utiliser plus efficacement que dans le passé. Cela représente un défi pour nous, le mouvement syndical. Je pense que nous avons identifié les points à améliorer et je le répète une fois encore, nous devons travailler à une échelle européenne. Nous ne pouvons pas continuer à cafouiller au niveau national. En fin de compte, nous devons également renforcer nos structures syndicales européennes : les fédérations syndicales européennes ainsi que la CES. Mais à quel point sommes-nous prêts à le faire et est-ce que cela sera une leçon à tirer de cette crise ? Nous apprenons sur le terrain et je pense que c'est un bon argument à mettre en avant en période de crise : les endroits qui disposent de fortes représentations des travailleurs sont ceux où nous pouvons rediriger la politique de l'entreprise et cela est un des objectifs principaux des comités d'entreprise européens. Rediriger la politique de l'entreprise signifie les amener vers des politiques orientées à long terme, vers la durabilité de la société qui au bout du compte, pourra conserver ses emplois, mais également en créer de nouveaux. Et nous savons qu'une forte représentation des travailleurs aide à éviter les réductions d'emploi et les licenciements massifs. Nous disposons de preuves empiriques pour l'affirmer : les entreprises ayant de fortes représentations des travailleurs se portent mieux. Cela ne veut pas dire que nous pouvons résoudre tous les problèmes mais de tels organes nous fournissent au moins un instrument qui assure aux travailleurs qu'ils ne seront pas les seuls à supporter le coût de la crise. Mais ne soyons pas naïfs : nous devons certainement payer pour cette crise. Et la question est « à quelles conditions » ? Et une fois encore, un de nos outils, la négociation collective (qui a été en partie abordée), nous amène à nous poser ces questions : accepterons-nous de faire des concessions et quel en sera le coût ? Que recevrons-nous en échange ? En échange, j'espère recevoir un renforcement des droits et de la participation des travailleurs à différents niveaux.

Je pense que nous en avons beaucoup à apprendre sur la directive CEE et que l'agenda est bien rempli pour l'avenir. La « révision » arrive tard, espérons que cela ne soit pas trop tard, mais ce n'est pas la fin de l'histoire. La version révisée comporte encore une clause de révision. Nous y reviendrons donc certainement. La prochaine étape consiste à surveiller attentivement la transposition et la mise en œuvre et j'ai appris que le gouvernement britannique comptait s'y mettre très vite. Cela veut dire que nous, la CES, devons établir un groupe de travail, dès que la version finale de la directive aura été approuvée et adoptée par le Conseil. Evelyne Pichot (qui est toujours avec nous) nous a dit hier que cela se ferait en mai, encore assez tard, mais j'espère que cela ne sera pas trop tard ! Dès lors, nous devons continuer à être attentif : nous devons surveiller les gouvernements et particulièrement la façon dont ils vont mettre la directive en place au niveau national. Des lacunes pourraient subsister, mais d'un autre côté, nous savons que pendant le processus de mise en œuvre, des améliorations sont possibles car plusieurs points dépendent du droit du travail national. Par exemple, les sanctions : des dispositions peuvent toujours être améliorées lors de cette étape au niveau national. Cela sera également possible dans d'autres domaines.

Toutefois, nous devons aussi voir ce que nous pouvons faire seuls. Je pense que nous devons en profiter au maximum : en tant que syndicats, comment pourrions-nous fournir des services aux CEE pour les aider à faire face à la crise, à jouer un rôle actif ? Je ne peux certainement pas être d'accord avec ceux qui affirment que les droits d'information et de consultation ne nous fournissent pas nécessairement l'espace pour négocier. Est-ce que cela ne dépend pas de nous ? Quel est l'intérêt de l'information et de la consultation ? Si finalement, nous ne parvenons pas à un accord, surtout en temps de crise, si nous n'acceptons pas les licenciements de masse, si nous essayons de sauver des emplois, si nous nous assurons qu'ils ne nous dressent pas les uns contre les autres ? En fin de compte, nous devons lutter pour chaque emploi et nous avons beaucoup d'exemples où les CEE peuvent amener la direction à s'asseoir à la table des négociations et à signer des accords afin de s'assurer qu'aucune usine en Europe ne sera fermée.

Mais nous devons aussi nous demander ce que nous pouvons faire, en tant que syndicats, pour profiter pleinement, par exemple, des mesures de formations à fournir aux CEE. Et ce n'est pas quelque chose de nouveau dans cette conférence, nous le savons depuis longtemps : nous devons fournir davantage d'efforts, renforcer les capacités des CEE, les équiper des compétences qu'ils pourront utiliser dans des périodes et des circonstances difficiles. Reinhard Reibsch y a fait référence et je ne peux qu'être d'accord sur ce point. Au niveau européen, nous devons améliorer notre collaboration et notre coordination. Au moins, je pense que pendant ce difficile processus de révision, la coordination et la collaboration avec les fédérations syndicales ont été plutôt fructueuses. Mais nous ne pouvons pas nous arrêter là ; nous pouvons utiliser ce travail comme base pour l'avenir. Et je crois que c'est une des leçons que je tirerai de cette conférence. Il en va de notre responsabilité. Aucun législateur ne peut nous aider dans notre responsabilité de rendre cet instrument – les comités d'entreprise européens – plus efficace. Nous devons être conscients des défauts de la directive, tout en restant réalistes et en n'étant pas naïfs. Vu les circonstances politiques, nous disposons d'un élément à utiliser et nous devons être suffisamment ambitieux pour continuer à l'améliorer. Si l'on se réfère à ce qui été raconté par les collègues hier, avoir une bonne directive et la mettre en œuvre correctement au niveau national, c'est une chose. Mais nous savons aussi par la pratique qu'un bon accord de CEE ne dit rien sur ce qui se fait dans la pratique. Nous avons également de bons exemples pour prouver que certains accords de CEE sont très faibles mais dans la pratique, ces CEE se sont développés dans la bonne direction. Et pourquoi l'ont-ils fait ? Parce que nous nous sommes impliqués pour soutenir et utiliser cet outil de manière efficace afin d'influencer les politiques d'une entreprise. Nous devrions tendre vers cet objectif qui, selon moi, nous mènera bien au-delà de la crise.

Dans les prochains mois, et nous ne savons pas quand cela se terminera, nous ferons face à une période très difficile. Mais c'est à nous d'en profiter pour renforcer les droits des travailleurs en surveillant la mise en œuvre et la transposition de cette directive. La CES, en collaboration avec la SDA et les fédérations syndicales européennes, avec le soutien de l'Institut européen syndical, continueront certainement à renforcer et à améliorer leurs services. Je remarque que de telles conférences, comme celles que nous avons eues en juin dernier ou aujourd'hui et hier, peuvent aider à renforcer notre réseau, à établir de nouvelles relations, à se soutenir et fournir un espace pour l'échange d'expériences. L'environnement pour cette conférence n'était pas optimal mais je crois que nous avons eu de bons débats et j'aimerais donc remercier tous les participants, orateurs ainsi que techniciens. Et enfin, je voudrais remercier les interprètes car nous savons que le problème des langues est une des faiblesses à la communication entre nous. Merci à vous tous et je peux vous promettre que les discours et les présentations de cette conférence vous seront envoyés le plus vite possible et si vous nous autorisez à utiliser votre adresse mail, nous l'utiliserons pour améliorer notre liste de contacts. Je vous souhaite un bon retour à la maison et j'espère vous revoir bientôt. Essayons de profiter au maximum de la directive révisée pour soutenir nos collègues dans les comités d'entreprise européens.

Merci beaucoup.



### **3<sup>e</sup> PARTIE :**

**Texte complet de la directive 2009/38/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte)**

# TEXTE DE LA DIRECTIVE 2009/38/CE

**du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte) Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE**

*Journal officiel n° L 122 du 16/05/2009 p. 0028 - 0044*

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 137,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Comité économique et social européen [1],

après consultation du Comité des régions,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité [2],

considérant ce qui suit:

- (1) La directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs [3] doit faire l'objet de plusieurs modifications substantielles. Dans un souci de clarté, il convient de procéder à la refonte de ladite directive.
- (2) Conformément à l'article 15 de la directive 94/45/CE, la Commission a réexaminé, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, les modalités d'application de ladite directive et examiné notamment si les seuils d'effectifs étaient adéquats, en vue de proposer, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.
- (3) Après consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, la Commission a, le 4 avril 2000, présenté au Parlement européen et au Conseil un rapport sur l'état d'application de la directive 94/45/CE.
- (4) Conformément à l'article 138, paragraphe 2, du traité, la Commission a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire en la matière.
- (5) Après cette consultation, la Commission a estimé qu'une action communautaire était souhaitable et a de nouveau consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur le contenu de la proposition envisagée, en conformité avec l'article 138, paragraphe 3, du traité.
- (6) Aux termes de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux n'ont pas informé la Commission de leur volonté conjointe d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord, tel que prévu à l'article 138, paragraphe 4, du traité.
- (7) Il s'avère nécessaire de moderniser la législation communautaire en matière d'information et de consultation transnationale des travailleurs, dans le but d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs, d'accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis, tout en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur, de résoudre les problèmes constatés dans l'application pratique de la directive 94/45/CE et de remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines de ses dispositions ou de leur absence, et d'assurer une meilleure articulation des instruments législatifs communautaires en matière d'information et de consultation des travailleurs.
- (8) Selon l'article 136 du traité, la Communauté et les États membres ont notamment pour objectif de promouvoir le dialogue social.
- (9) La présente directive s'inscrit dans le cadre communautaire visant à soutenir et à compléter l'action des États membres dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs. Ce cadre devrait limiter au

minimum les charges imposées aux entreprises ou aux établissements, tout en assurant l'exercice effectif des droits accordés.

(10) Le fonctionnement du marché intérieur comporte un processus de concentrations d'entreprises, de fusions transfrontalières, d'absorptions et d'associations et, par conséquent, une transnationalisation des entreprises et des groupes d'entreprises. Pour assurer un développement harmonieux des activités économiques, il faut que les entreprises et les groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres informent et consultent les représentants de leurs travailleurs touchés par leurs décisions.

(11) 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.

(12) Des dispositions appropriées doivent être prises pour veiller à ce que les travailleurs employés dans des entreprises de dimension communautaire ou dans des groupes d'entreprises de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent.

(13) Pour s'assurer que les travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres soient correctement informés et consultés, il faut instituer un comité d'entreprise européen ou mettre en place d'autres procédures adéquates pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs.

(14) 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.

(15) Les travailleurs et leurs représentants doivent se voir garantir une information et une consultation au niveau pertinent de direction et de représentation en fonction du sujet traité. À cette fin, la compétence et le champ d'intervention du comité d'entreprise européen doivent être distingués de ceux des instances nationales de représentation et se limiter aux questions transnationales.

(16) 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.

(17) Une définition de l'entreprise qui exerce le contrôle, se rapportant exclusivement à la présente directive et ne préjugant pas les définitions de groupe et de contrôle figurant dans d'autres textes, s'avère nécessaire.

(18) Les mécanismes pour l'information et la consultation des travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises actives dans au moins deux États membres doivent englober tous les établissements ou, selon le cas, toutes les entreprises membres du groupe, situés dans les États membres, que la direction centrale de l'entreprise ou, s'il s'agit d'un groupe, de l'entreprise qui en exerce le contrôle, soit ou ne soit pas située sur le territoire des États membres.

(19) Conformément au principe de l'autonomie des parties, il appartient aux représentants des travailleurs et à la direction de l'entreprise ou de l'entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe de déterminer d'un commun accord la nature, la composition, les attributions, les modalités de fonctionnement, les procédures et les ressources financières du comité d'entreprise européen ou d'autres procédures pour l'information et la consultation, de manière à ce qu'elles soient adaptées à leur propre situation particulière.

(20) Conformément au principe de subsidiarité, il appartient aux États membres de déterminer qui sont les représentants des travailleurs, et notamment de prévoir, s'ils l'estiment adéquat, une représentation équilibrée des différentes catégories de travailleurs.

(21) Il convient de clarifier les notions d'information et de consultation des travailleurs, en cohérence avec leurs

définitions dans les directives plus récentes en cette matière et celles s'appliquant dans un cadre national, dans l'objectif de renforcer l'effectivité du dialogue au niveau transnational, de permettre une articulation adéquate entre les niveaux national et transnational de ce dialogue et d'assurer la sécurité juridique nécessaire dans l'application de la présente directive.

(22) Le terme "information" doit être défini en prenant en compte l'objectif d'un examen adéquat par les représentants des travailleurs, qui suppose que l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, sans ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises.

(23) Le terme "consultation" doit être défini en prenant en compte l'objectif de l'expression d'un avis qui puisse être utile à la prise de la décision, ce qui suppose que la consultation s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés.

(24) Les dispositions de la présente directive concernant l'information et la consultation des travailleurs doivent être mises en œuvre, dans le cas d'une entreprise ou d'une entreprise exerçant le contrôle d'un groupe dont la direction centrale est située en dehors du territoire des États membres, par son représentant dans un État membre, le cas échéant désigné, ou, à défaut de représentant, par l'établissement ou l'entreprise contrôlée employant le plus grand nombre de travailleurs dans les États membres.

(25) La responsabilité d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans la transmission des informations nécessaires à l'ouverture de négociations doit être précisée de manière à permettre aux travailleurs de déterminer si l'entreprise ou le groupe d'entreprises où ils travaillent est de dimension communautaire et de prendre les contacts nécessaires à la formulation d'une demande d'ouverture des négociations.

(26) Le groupe spécial de négociation doit représenter, de façon équilibrée, les travailleurs des différents États membres. Les représentants des travailleurs doivent pouvoir se concerter entre eux pour définir leurs positions par rapport à la négociation avec la direction centrale.

(27) Il convient de reconnaître le rôle que les organisations syndicales reconnues peuvent jouer dans la négociation ou renégociation des accords constitutifs des comités d'entreprise européens, en appui aux représentants des travailleurs qui formulent le besoin d'un tel support. Pour leur permettre de suivre l'établissement de nouveaux comités d'entreprise européens et promouvoir les bonnes pratiques, les organisations syndicales et d'employeurs compétentes et reconnues comme partenaires sociaux européens sont informées de l'ouverture de négociations. Les organisations syndicales et d'employeurs européennes compétentes et reconnues sont les partenaires sociaux qui sont consultés par la Commission conformément à l'article 138 du traité. La liste de ces organisations est actualisée et publiée par la Commission.

(28) Les accords qui régissent l'établissement et le fonctionnement des comités d'entreprise européens doivent comporter les modalités de leur modification, dénonciation ou renégociation lorsque cela est nécessaire, notamment lorsque le périmètre ou la structure de l'entreprise ou du groupe sont modifiés.

(29) Ces accords doivent déterminer les modalités d'articulation des niveaux national et transnational d'information et de consultation des travailleurs adaptées aux conditions particulières de l'entreprise ou du groupe d'entreprises. Ces modalités doivent être définies dans le respect des compétences et des domaines d'intervention respectifs des instances de représentation des travailleurs, notamment en ce qui concerne l'anticipation et la gestion du changement.

(30) Ces accords doivent prévoir, si nécessaire, l'établissement et le fonctionnement d'un comité restreint afin de permettre une coordination et une plus grande efficacité de l'activité régulière du comité d'entreprise européen, ainsi qu'une information et une consultation dans les meilleurs délais en cas de circonstances exceptionnelles.

(31) Les représentants des travailleurs peuvent décider de ne pas demander l'institution d'un comité d'entreprise européen, ou les parties intéressées peuvent convenir d'autres procédures pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs.

(32) Il convient de prévoir certaines prescriptions subsidiaires qui seront applicables si les parties le décident, en cas de refus, de la part de la direction centrale, d'entamer des négociations ou en cas d'absence d'accord à l'issue de celles-ci.

(33) Afin de pouvoir exercer pleinement leur fonction et d'assurer une utilité au comité d'entreprise européen, les représentants des travailleurs doivent rendre compte aux travailleurs qu'ils représentent et pouvoir bénéficier de la formation qui leur est nécessaire.

(34) Il convient de prévoir que les représentants des travailleurs agissant dans le cadre de la présente directive jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, de la même protection et des garanties similaires prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique de leur pays d'emploi. Ils ne doivent subir aucune discrimination du fait de l'exercice légitime de leur activité et doivent jouir d'une protection adéquate en ce qui concerne le licenciement et d'autres sanctions.

(35) Les États membres doivent prendre des mesures appropriées en cas de non-application des obligations prévues par la présente directive.

(36) Conformément aux principes généraux du droit communautaire, des procédures administratives ou judiciaires ainsi que des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées à la gravité de l'infraction, devraient s'appliquer en cas de violation des obligations découlant de la présente directive.

(37) Pour des raisons d'efficacité, de cohérence et de sécurité juridique, une articulation entre les directives et les niveaux d'information et de consultation des travailleurs établis par le droit et/ou la pratique communautaires et nationaux est nécessaire. Priorité doit être donnée à la négociation de ces modalités d'articulation au sein de chaque entreprise ou groupe d'entreprises. À défaut d'un accord à ce sujet et lorsque des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les relations contractuelles sont envisagées, le processus doit être mené aux niveaux national et européen dans le respect des compétences et des domaines d'intervention respectifs des instances de représentation des travailleurs. L'expression d'un avis par le comité d'entreprise européen ne devrait pas porter atteinte à la capacité de la direction centrale de conduire les consultations nécessaires dans le respect des séquences de temps prévues par les législations et/ou la pratique nationales. 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.

(38) La présente directive ne devrait pas porter atteinte aux procédures d'information et de consultation visées par la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne [4] et aux procédures spécifiques visées à l'article 2 de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs [5] et à l'article 7 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements [6].

(39) Il convient d'accorder un traitement spécifique aux entreprises et aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquelles il existait, à la date du 22 septembre 1996, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs.

(40) Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, par exemple en cas de fusion, d'acquisition ou de scission, le ou les comités d'entreprise européens existants doivent être adaptés. Cette adaptation doit se faire en priorité selon les clauses de l'accord applicable, si ces clauses permettent effectivement de procéder à l'adaptation nécessaire. À défaut et lorsqu'une demande est faite qui en établit le besoin, la négociation d'un nouvel accord est ouverte, à laquelle il convient d'associer les membres du ou des comités d'entreprise européens existants. Afin de permettre une information et une consultation des travailleurs pendant la période souvent décisive du changement de structure, le ou les comités européens existants doivent pouvoir continuer à fonctionner, éventuellement de façon adaptée, tant qu'un nouvel accord n'est pas conclu. À la signature d'un nouvel accord, il convient de dissoudre les comités établis antérieurement et de mettre fin aux accords qui les instituent, quelles que soient leurs dispositions en matière de validité ou de dénonciation.

(41) Sauf application de cette clause d'adaptation, il convient de permettre la poursuite des accords en vigueur afin de ne pas conduire à leur renégociation obligatoire lorsque cela n'est pas nécessaire. Il convient de prévoir que, tant qu'ils sont en vigueur, les accords conclus avant le 22 septembre 1996 au titre de l'article 13, paragraphe 1, de la directive 94/45/CE ou de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 97/74/CE [7] ne doivent pas être soumis aux obligations découlant de la présente directive. Par ailleurs, la présente directive ne crée pas une obligation générale de renégocier les accords conclus au titre de l'article 6 de la directive 94/45/CE entre le 22 septembre 1996 et le 5 juin 2011.

(42) Sans préjudice de la faculté des parties d'en convenir autrement, le comité d'entreprise européen institué en l'absence d'accord entre elles, afin de mettre en œuvre l'objectif de la présente directive, doit être informé et consulté au sujet des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, de manière à pouvoir en mesurer l'impact possible sur les intérêts des travailleurs d'au moins deux États membres différents. À cet effet, l'entreprise ou l'entreprise qui exerce le contrôle doit être tenue de communiquer aux représentants désignés des travailleurs des informations générales concernant les intérêts des travailleurs et des informations concernant plus spécialement les aspects des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises qui affectent les intérêts des travailleurs. Le comité d'entreprise européen doit pouvoir émettre un avis à l'issue de la réunion.

(43) Un certain nombre de décisions affectant considérablement les intérêts des travailleurs doivent faire l'objet d'une information et d'une consultation des représentants désignés des travailleurs dans les meilleurs délais.

(44) Il convient de clarifier le contenu des prescriptions subsidiaires, qui s'appliquent en l'absence d'accord et servent de référence dans les négociations, et de l'adapter à l'évolution des besoins et des pratiques en matière d'information et de consultation transnationale. Il y a lieu de distinguer les domaines qui doivent faire l'objet d'une information de ceux sur lesquels le comité d'entreprise européen doit également être consulté, ce qui comporte la possibilité de recevoir une réponse motivée à un avis exprimé. Pour permettre au comité restreint de jouer le rôle nécessaire de coordination et de traiter efficacement des circonstances exceptionnelles, ce comité doit pouvoir comprendre jusqu'à cinq membres et devrait pouvoir se concerter régulièrement.

(45) Étant donné que l'objectif de la présente directive, à savoir l'amélioration du droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres et peut donc être mieux réalisé au niveau communautaire, la Communauté peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.

(46) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe notamment les principes qui sont reconnus par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En particulier, la présente directive vise à assurer le plein respect du droit des travailleurs ou de leurs représentants de se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales (article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

(47) L'obligation de transposer la présente directive en droit national devrait être limitée aux dispositions ayant fait l'objet de modification de fond par rapport aux directives précédentes. La transposition des dispositions inchangées est effectuée en vertu des directives précédentes.

(48) Conformément au point 34 de l'accord interinstitutionnel "Mieux légiférer" [8], les États membres sont encouragés à établir, pour eux-mêmes et dans l'intérêt de la Communauté, leurs propres tableaux, qui illustrent, dans la mesure du possible, la concordance entre la présente directive et les mesures de transposition, et à les rendre publics.

(49) La présente directive ne devrait pas porter atteinte aux obligations des États membres concernant les délais de transposition en droit national et d'application des directives indiqués à l'annexe II, partie B,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

## SECTION I

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 1

##### Objectif

1. La présente directive a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.
2. À cet effet, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs est institué dans chaque entreprise de dimension communautaire et chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire, lorsque la demande en est faite suivant la procédure prévue à l'article 5, paragraphe 1, dans le but d'informer et de consulter lesdits travailleurs. Les modalités d'information et de consultation des travailleurs

sont définies et mises en œuvre de manière à en assurer l'effet utile et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

3. L'information et la consultation des travailleurs s'effectuent au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité. À cette fin, la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs régie par la présente directive sont limitées aux questions transnationales.

4. 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.

5. Par dérogation au paragraphe 2, lorsqu'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2, paragraphe 1, point c), comprend une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs groupes d'entreprises qui sont des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2, paragraphe 1, point a) ou c), le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf disposition contraire des accords visés à l'article 6.

6. Sauf si un champ d'application plus large est prévu par les accords visés à l'article 6, les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation des travailleurs, mis en place afin de réaliser l'objectif visé au paragraphe 1, concernent, dans le cas d'une entreprise de dimension communautaire, tous les établissements situés dans les États membres et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, toutes les entreprises membres du groupe situées dans les États membres.

7. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas au personnel navigant de la marine marchande.

## Article 2

### Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

a) "entreprise de dimension communautaire" : une entreprise employant au moins 1000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux;

b) "groupe d'entreprises" : un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées;

c) "groupe d'entreprises de dimension communautaire" :

un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes:

- il emploie au moins 1000 travailleurs dans les États membres,

- il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents,

et

- au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre;

d) "représentants des travailleurs" : les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales;

e) "direction centrale" : la direction centrale de l'entreprise de dimension communautaire ou, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, de l'entreprise qui exerce le contrôle;

f) "information" : 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;

g) "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, 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;

h) "comité d'entreprise européen" : le comité institué conformément à l'article 1er, paragraphe 2, ou aux dispositions de l'annexe I, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs;

i) "groupe spécial de négociation" : le groupe institué conformément à l'article 5, paragraphe 2, afin de négocier avec la direction centrale l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs conformément à l'article 1er, paragraphe 2.

2. Aux fins de la présente directive, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédentes, calculé selon les législations et/ou pratiques nationales.

### Article 3

#### Définition de la notion d'entreprise qui exerce le contrôle"

1. Aux fins de la présente directive, on entend par "entreprise qui exerce le contrôle" une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise (l'entreprise contrôlée), par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

2. Le fait de pouvoir exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, à l'égard d'une autre entreprise:

a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise;

b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise;

ou

c) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

3. Aux fins du paragraphe 2, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée et ceux de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.

4. Nonobstant les paragraphes 1 et 2, une entreprise n'est pas une "entreprise qui exerce le contrôle" d'une autre entreprise dont elle détient des participations lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, paragraphe 5, point a) ou c), du règlement (CE) no 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises [9].

5. Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un État membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiement, au concordat ou à une procédure analogue.

6. La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une "entreprise qui exerce le contrôle" est celle de l'État membre dont relève l'entreprise en question.

Si la législation régissant l'entreprise n'est pas celle d'un État membre, la législation applicable est celle de l'État membre sur le territoire duquel est situé son représentant ou, à défaut d'un tel représentant, celle de l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale de l'entreprise du groupe qui emploie le plus grand nombre de travailleurs.

7. Lorsque, en cas de conflit de lois dans l'application du paragraphe 2, deux ou plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à un ou plusieurs des critères fixés au même paragraphe 2, celle qui satisfait au critère fixé au paragraphe 2, point c), est considérée comme l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

## SECTION II

# INSTITUTION D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU D'UNE PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

## Article 4

Responsabilité de l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs

1. La direction centrale est responsable de la création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, visés à l'article 1er, paragraphe 2, dans l'entreprise de dimension communautaire et le groupe d'entreprises de dimension communautaire.
2. Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un État membre, le représentant de la direction centrale dans un État membre, qu'il convient, le cas échéant, de désigner, assume la responsabilité visée au paragraphe 1. À défaut d'un tel représentant, la responsabilité visée au paragraphe 1 incombe à la direction de l'établissement ou de l'entreprise du groupe, employant le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre.
3. Aux fins de la présente directive, le ou les représentants ou, à défaut, la direction visée au paragraphe 2, deuxième alinéa, sont considérés comme la direction centrale.
4. Toute direction d'une entreprise comprise dans le groupe d'entreprises de dimension communautaire ainsi que la direction centrale ou la direction centrale présumée au sens du paragraphe 2, deuxième alinéa, de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire est responsable de l'obtention et de la transmission aux parties intéressées par l'application de la présente directive des informations indispensables à l'ouverture de négociations visées à l'article 5, particulièrement les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs. Cette obligation porte notamment sur les informations relatives au nombre de travailleurs visé à l'article 2, paragraphe 1, points a) et c).

## Article 5

Groupe spécial de négociation

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1er, paragraphe 1, la direction centrale entame la négociation pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents.

2. À cet effet, un groupe spécial de négociation est institué selon les lignes directrices suivantes:

a) les États membres déterminent le mode d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation qui doivent être élus ou désignés sur leur territoire.

Les États membres prévoient que les travailleurs des entreprises et/ou des établissements dans lesquels il n'existe pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de la volonté de ceux-ci ont le droit d'élire ou de désigner eux-mêmes des membres du groupe spécial de négociation.

Le deuxième alinéa ne porte pas atteinte aux législations et/ou aux pratiques nationales prévoyant des seuils pour la constitution d'une instance de représentation des travailleurs;

b) 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;

c) la direction centrale et les directions locales, ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes, sont informées de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations.

3. Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec la direction centrale, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens, ou les modalités de mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

4. En vue de conclure un accord conformément à l'article 6, la direction centrale convoque une réunion avec le groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions locales.

Avant et après toute réunion avec la direction centrale, le groupe spécial de négociation est habilité à se réunir, avec les moyens nécessaires à sa communication, sans que les représentants de la direction centrale soient présents.

Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, parmi lesquels peuvent figurer des représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire. Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation.

5. Le groupe spécial de négociation peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations conformément au paragraphe 4 ou d'annuler les négociations déjà en cours.

Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6. Lorsqu'une telle décision a été prise, les dispositions de l'annexe I ne sont pas applicables.

Une nouvelle demande de convocation du groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après ladite décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.

6. Les dépenses relatives aux négociations visées aux paragraphes 3 et 4 sont supportées par la direction centrale, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Dans le respect de ce principe, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du groupe spécial de négociation. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un expert.

## Article 6

### Contenu de l'accord

1. La direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées à l'article 1er, paragraphe 1.

2. Sans préjudice de l'autonomie des parties, l'accord visé au paragraphe 1 et constaté par écrit entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation détermine:

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

b) la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges, permettant de prendre en compte dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe, et la durée du mandat;

c) les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen ainsi que les modalités d'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des principes énoncés à l'article 1er, paragraphe 3;

d) le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;

e) 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;

f) les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen;

g) 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.

3. La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par écrit, d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un comité d'entreprise européen.

L'accord doit prévoir selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour

procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées.

Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

4. Les accords visés aux paragraphes 2 et 3 ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux prescriptions subsidiaires de l'annexe I.

5. Aux fins de la conclusion des accords visés aux paragraphes 2 et 3, le groupe spécial de négociation statue à la majorité de ses membres.

#### Article 7

##### Prescriptions subsidiaires

1. Afin d'assurer la réalisation de l'objectif visé à l'article 1er, paragraphe 1, les prescriptions subsidiaires arrêtées par la législation de l'État membre dans lequel est implantée la direction centrale sont applicables:

- lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident,
- lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article 5, paragraphe 1,

ou

- lorsque, dans un délai de trois ans à compter de cette demande, ils ne sont pas en mesure de conclure un accord ainsi que le prévoit l'article 6 et si le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 5, paragraphe 5.

2. Les prescriptions subsidiaires visées au paragraphe 1, telles qu'elles sont arrêtées par la législation des États membres, doivent satisfaire aux dispositions de l'annexe I.

### SECTION III

#### DISPOSITIONS DIVERSES

#### Article 8

##### Informations confidentielles

1. Les États membres prévoient que les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que les experts qui les assistent éventuellement ne sont pas autorisés à révéler à des tiers les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel.

Il en est de même pour les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

Cette obligation subsiste, quel que soit le lieu où se trouvent les personnes visées aux premier et deuxième alinéas, même après l'expiration de leur mandat.

2. Chaque État membre prévoit que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, la direction centrale située sur son territoire n'est pas obligée de communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porteraient préjudice à celles-ci.

L'État membre concerné peut subordonner cette dispense à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.

3. Chaque État membre peut prévoir des dispositions particulières en faveur de la direction centrale des entreprises établies sur son territoire qui poursuivent directement et essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions, à condition que, à la date de l'adoption de la présente directive, de telles dispositions particulières existent déjà dans la législation nationale.

#### Article 9

Fonctionnement du comité d'entreprise européen et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

La direction centrale et le comité d'entreprise européen travaillent dans un esprit de coopération, dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en est de même pour la collaboration entre la direction centrale et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

## Article 10

### Rôle et protection des représentants des travailleurs

1. 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 de représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.
2. Sans préjudice de l'article 8, les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mise en œuvre conformément aux dispositions de la présente directive.
3. Les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, paragraphe 3, jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties similaires à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi.

Cela concerne en particulier la participation aux réunions du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou à toute autre réunion réalisée dans le cadre de l'accord visé à l'article 6, paragraphe 3, et le paiement de leur salaire pour les membres faisant partie du personnel de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

4. 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.

## Article 11

### Respect de la présente directive

1. Chaque État membre veille à ce que la direction des établissements d'une entreprise de dimension communautaire et la direction des entreprises membres d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui sont situés sur son territoire et les représentants de leurs travailleurs ou, selon le cas, leurs travailleurs respectent les obligations prévues par la présente directive, que la direction centrale soit ou non située sur son territoire.
2. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive; en particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive.
3. Les États membres, lorsqu'ils appliquent l'article 8, prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément à l'article 8.

Ces procédures peuvent inclure des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité de l'information en question.

## Article 12

### Relation avec d'autres dispositions communautaires et nationales

1. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen sont articulées avec celles des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des compétences et des domaines d'intervention de chacune d'entre elles et des principes énoncés à l'article 1er, paragraphe 3.
2. 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 visé à l'article 6. Cet accord est sans préjudice des législations et/ou de la pratique nationales sur l'information et la consultation des travailleurs.

3. À défaut de telles modalités définies par accord, les États membres prévoient que le processus d'information et de consultation soit mené tant au sein du comité d'entreprise européen que des instances nationales de représentation des travailleurs dans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées.

4. La présente directive ne porte pas atteinte aux procédures d'information et de consultation visées par la directive 2002/14/CE ni aux procédures spécifiques visées à l'article 2 de la directive 98/59/CE et à l'article 7 de la directive 2001/23/CE.

5. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas un motif suffisant pour justifier une régression par rapport à la situation existant dans les États membres en ce qui concerne le niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par celle-ci.

## Article 13

### Adaptation

Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et, soit en l'absence de dispositions prévues par les accords en vigueur, soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou de plusieurs accords applicables, la direction centrale entame la négociation visée à l'article 5 de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements, dans au moins deux États membres différents.

Au moins trois membres du comité d'entreprise européen existant ou de chacun des comités d'entreprise européens existants sont membres du groupe spécial de négociation, en sus des membres élus ou désignés en application de l'article 5, paragraphe 2.

Pendant la durée de cette négociation, le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et la direction centrale.

## Article 14

### Accords en vigueur

1. Sans préjudice de l'article 13, les obligations découlant de la présente directive ne s'appliquent pas aux entreprises de dimension communautaire ou aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels, soit:

a) un accord ou des accords couvrant l'ensemble des travailleurs prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs ont été conclus conformément à l'article 13, paragraphe 1, de la directive 94/45/CE ou à l'article 3, paragraphe 1, de la directive 97/74/CE, ou de tels accords sont adaptés en raison de modifications intervenues dans la structure des entreprises ou des groupes d'entreprises;

soit

b) un accord conclu conformément à l'article 6 de la directive 94/45/CE est signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.

Le droit national applicable lorsque l'accord est signé ou révisé continue à s'appliquer aux entreprises ou aux groupes d'entreprises visés à l'alinéa premier, point b).

2. Lorsque les accords visés au paragraphe 1 arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire ou de les réviser. Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la présente directive sont applicables.

## Article 15

### Rapport

Au plus tard le 5 juin 2016, la Commission fait rapport au Parlement européen, au Conseil et au Comité

économique et social européen sur la mise en œuvre des dispositions de la présente directive, accompagné, le cas échéant, des propositions appropriées.

## Article 16

### Transposition

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à l'article 1, paragraphes 1, 2 et 3, à l'article 2, paragraphe 1, points f) et g), à l'article 3, paragraphe 4, à l'article 4, paragraphe 4, à l'article 5, paragraphe 2, points b) et c), à l'article 5, paragraphe 4, à l'article 6, paragraphe 2, points b), c), e) et g), et aux articles 10, 12, 13 et 14, ainsi qu'à l'annexe I, point 1 a), c) et d), et points 2 et 3, au plus tard le 5 juin 2011, ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place à cette date les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes les dispositions nécessaires pour leur permettre d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Elles contiennent également une mention précisant que les références faites, dans les dispositions législatives, réglementaires et administratives en vigueur, à la directive abrogée par la présente directive s'entendent comme faites à la présente directive. Les modalités de cette référence et la formulation de cette mention sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

## Article 17

### Abrogation

La directive 94/45/CE, telle que modifiée par les directives visées à l'annexe II, partie A, est abrogée avec effet au 6 juin 2011, sans préjudice des obligations des États membres en ce qui concerne les délais de transposition en droit national des directives indiqués à l'annexe II, partie B.

Les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe III.

## Article 18

### Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.

L'article 1, paragraphes 1, 5, 6 et 7, l'article 2, paragraphe 1, points a) à e), h) et i), l'article 2, paragraphe 2, l'article 3, paragraphes 1, 2, 3, 5, 6, et 7, l'article 4, paragraphes 1, 2 et 3, l'article 5, paragraphes 1, 3, 5, et 6, l'article 5, paragraphe 2, point a), l'article 6, paragraphe 1, l'article 6, paragraphe 2, points a), d) et f), l'article 6, paragraphes 3, 4 et 5 et les articles 7, 8, 9 et 11, ainsi que l'annexe I, points 1 b), e) et f), et points 4, 5 et 6, sont applicables à partir du 6 juin 2011.

## Article 19

### Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Strasbourg, le 6 mai 2009.

Par le Parlement européen

Le président

H.-G. Pöttering

Par le Conseil

Le président

J. Kohout

[1] Avis du 4 décembre 2008 (non encore paru au Journal officiel).

[2] Avis du Parlement européen du 16 décembre 2008 (non encore paru au Journal officiel) et décision du Conseil du 17 décembre 2008.

[3] JO L 254 du 30.9.1994, p. 64.

[4] JO L 80 du 23.3.2002, p. 29.

[5] JO L 225 du 12.8.1998, p. 16.

[6] JO L 82 du 22.3.2001, p. 16.

[7] Directive 97/74/CE du Conseil du 15 décembre 1997 étendant au Royaume-Uni la directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et des groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (JO L 10 du 16.1.1998, p. 22).

[8] JO C 321 du 31.12.2003, p. 1.

[9] JO L 24 du 29.1.2004, p. 1.

-----  
ANNEXE I

PRESCRIPTIONS SUBSIDIAIRES

visées à l'article 7

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1er, paragraphe 1, et dans les cas prévus à l'article 7, paragraphe 1, un comité d'entreprise européen est institué, dont la compétence et la composition sont régies par les règles suivantes:

a) la compétence du comité d'entreprise européen est déterminée conformément à l'article 1er, paragraphe 3.

L'information du comité d'entreprise européen porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, la production et les ventes de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen portent notamment sur la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

La consultation s'effectue 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;

b) le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

Les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales;

c) les membres du comité d'entreprise européen 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;

d) pour assurer la coordination de ses activités, le comité d'entreprise européen élit en son sein un comité restreint comptant au maximum cinq membres, qui doit bénéficier des conditions lui permettant d'exercer son activité de façon régulière.

Il adopte son règlement intérieur;

e) la direction centrale et tout autre niveau de direction plus approprié sont informés de la composition du comité d'entreprise européen;

f) quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6 ou de maintenir l'application des prescriptions subsidiaires arrêtées en conformité avec la présente annexe.

Les articles 6 et 7 s'appliquent, mutatis mutandis, s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 6, auquel cas l'expression "le groupe spécial de négociation" est remplacée par l'expression "le comité d'entreprise européen".

2. Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, de l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

3. Lorsque des circonstances exceptionnelles ou des décisions interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint ou, si celui-ci n'existe pas, le comité d'entreprise européen a le droit d'en être informé. Il a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté.

Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les établissements et/ou les entreprises qui sont directement concernés par les circonstances ou décisions en question.

Cette réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale ou par tout autre niveau de direction approprié de l'entreprise de dimension communautaire, ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable.

Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale.

L'information et la consultation prévues dans les circonstances susvisées s'effectuent sans préjudice des dispositions de l'article 1er, paragraphe 2, et de l'article 8.

4. Les États membres peuvent fixer des règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation.

Avant les réunions avec la direction centrale, le comité d'entreprise européen ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point 3, deuxième alinéa, est habilité à se réunir sans que la direction concernée soit présente.

5. Le comité d'entreprise européen ou le comité restreint peut être assisté par des experts de son choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de ses tâches.

6. Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par la direction centrale.

La direction centrale concernée dote les membres du comité d'entreprise européen des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée.

En particulier, la direction centrale prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétation ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité d'entreprise européen et du comité restreint.

Dans le respect de ces principes, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du comité d'entreprise européen. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert.

## ANNEXE II

<b>PARTIE A</b>	<b>PARTIE B</b>
<p><i>Directive abrogée avec ses modifications successives (visées à l'article 17)</i></p> <p>Directive 94/45/CE du Conseil   (JO L 254 du 30.9.1994, p. 64).              Directive 97/74/CE du Conseil   (JO L 10 du 16.1.1998, p. 22).              Directive 2006/109/CE du Conseil   (JO L 363 du 20.12.2006, p. 416).  </p>	<p><i>Délais de transposition en droit national (visés à l'article 17)</i></p> <p><b>Directive   Délai de transposition  </b></p> <p>94/45/CE   22.9.1996              97/74/CE   15.12.1999              2006/109/CE   1.1.2007  </p>

## ANNEXE III

<i>Tableau de correspondance</i> <b>Directive 94/45/CE   Directive révisée  </b>	<i>Tableau de correspondance</i> <b>Directive 94/45/EC   Directive révisée  </b>
<p>Article 1, paragraphe 1   Article 1, paragraphe 1              Article 1, paragraphe 2   Article 1, paragraphe 2, première phrase              —   Article 1, paragraphe 2, deuxième phrase              —   Article 1, paragraphes 3 et 4              Article 1, paragraphe 3   Article 1, paragraphe 5              Article 1, paragraphe 4   Article 1, paragraphe 6              Article 1, paragraphe 5   Article 1, paragraphe 7              Article 2, paragraphe 1, points a) à e)   Article 2, paragraphe 1, points a) à e)              —   Article 2, paragraphe 1, point f)              Article 2, paragraphe 1, point f)   Article 2, paragraphe 1, point g)              Article 2, paragraphe 1, points g) et h)   Article 2, paragraphe 1, points h) et i)              Article 2, paragraphe 2   Article 2, paragraphe 2              Article 3   Article 3              Article 4, paragraphes 1, 2 et 3   Article 4, paragraphes 1, 2 et 3              Article 11, paragraphe 2   Article 4, paragraphe 4              Article 5, paragraphe 1, et paragraphe 2, point a)   Article 5, paragraphe 1, et paragraphe 2, point a)              Article 5, paragraphe 2, points b) et c)   Article 5, paragraphe 2, point b)              Article 5, paragraphe 2, point d)   Article 5, paragraphe 2, point c)  </p>	<p>Article 5, paragraphe 3   Article 5, paragraphe 3              Article 5, paragraphe 4, premier alinéa   Article 5, paragraphe 4, premier alinéa              —   Article 5, paragraphe 4, deuxième alinéa              Article 5, paragraphe 4, deuxième alinéa   Article 5, paragraphe 4, troisième alinéa              Article 5, paragraphes 5 et 6   Article 5, paragraphes 5 et 6              Article 6, paragraphe 1, et paragraphe 2, point a)   Article 6, paragraphe 1, et paragraphe 2, point a)              Article 6, paragraphe 2, point b)   Article 6, paragraphe 2, point b)              Article 6, paragraphe 2, point c)   Article 6, paragraphe 2, point c)              Article 6, paragraphe 2, point d)   Article 6, paragraphe 2, point d)              —   Article 6, paragraphe 2, point e)              Article 6, paragraphe 2, point e)   Article 6, paragraphe 2, point f)              Article 6, paragraphe 2, point f)   Article 6, paragraphe 2, point g)              Article 6, paragraphes 3, 4 et 5   Article 6, paragraphes 3, 4 et 5              Article 7   Article 7              Article 8   Article 8              Article 9   Article 9              —   Article 10, paragraphes 1 et 2              Article 9   Article 9  </p>

Article 10   Article 10, paragraphe 3   —   Article 10, paragraphe 4   Article 11, paragraphe 1   Article 11, paragraphe 1   Article 11, paragraphe 2   Article 4, paragraphe 4   Article 11, paragraphe 3   Article 11, paragraphe 2   Article 11, paragraphe 4   Article 11, paragraphe 3   Article 12, paragraphes 1 et 2   —   —   Article 12, paragraphes 1 à 5   —   Article 13   Article 13, paragraphe 1   Article 14, paragraphe 1   Article 13, paragraphe 2   Article 14, paragraphe 2   —   Article 15   Article 14   Article 16   —   Article 17   —   Article 18   Article 16   Article 19   Annexe   Annexe I	Point 1, termes introductifs   Point 1, termes introductifs   Point 1 a) (partiellement) et point 2, deuxième alinéa (partiellement)   Point 1 a) (partiellement)   Point 1 b)   Point 1 b)   Point 1 c) (partiellement) et point 1 d)   Point 1 c)   Point 1 c) (partiellement)   Point 1 d)   Point 1 e)   Point 1 e)   Point 1 f)   Point 1 f)   Point 2, premier alinéa   Point 2   Point 3   Point 3   Point 4   Point 4   Point 5   —   Point 6   Point 5   Point 7   Point 6   —   Annexes II et III    
--	--

## TEXTES DISPONIBLES SUR LE SITE INTERNET DE LA SDA

**Les présentations des orateurs - Claudio Sottile – Buzzi – Unichem ; Michael Stein – CEE Deutsche Bank ; Vera Glassner et Béla Galgóczy – European Trade Union Institute ; Evelyne Pichot – Commission européenne ; Filip Dorsemont – UCL - FNRS et Jan Cremers - Groupe PES – de la conférence sur la « révision de la directive sur les CEE » sont téléchargeables sur le site Internet de la SDA. En plus de la version française, ce rapport est également disponible dans d'autres langues : anglais, allemand, polonais, tchèque sur le site Internet de la SDA ([www.sda-asbl.org](http://www.sda-asbl.org)).**

\*\*\*\*\*