

Simon Cox

Votre nouvel accord relatif aux comités d'entreprise européens (CEE)

Ce qu'il contient et ne contient pas



Guide à l'attention des représentants des travailleurs

SEPTEMBRE 2005

Ce document a été rédigé par l'Agence pour le développement social (SDA) dans le cadre du projet Infopoint 2005 soutenu par la Commission européenne

La SDA a été créée en 2004 à l'initiative des organisations membres de la CES en vue de soutenir la dimension sociale de l'Europe dans un monde globalisé. Son conseil d'administration est composé de John Monks (président) et de Reiner Hoffmann (vice-président). Son directeur général est Claudio Stanzani.

La SDA se divise en trois grands départements:

1. **Dialogue social et droits d'information et de consultation** : ce département est responsable des études et de la recherche ainsi que de la mise en réseau des experts du dialogue social et des relations industrielles en Europe. Il entretient une base de données sur le contenu des accords CEE et peut faire profiter de ses compétences les représentants des travailleurs au sein des CEE et des Sociétés européennes (SE) ;
2. **Projets s'appuyant sur les lignes budgétaires européennes** : ce département joue un rôle moteur dans la sélection des possibilités liées à telle ou telle ligne budgétaire et dans l'établissement et la gestion des projets de la SDA. Il fournit également aux membres de la SDA des informations et une assistance relative aux lignes budgétaires, en collaboration avec l'ETUI-REHS ;
3. **Services communs** : ce département concentre ses activités sur les services internes, juridiques et fiscaux, les services externes destinés à la CES et aux membres de la SDA ainsi que sur les appels d'offres et les contrats. Il fournit également un service de traduction et s'occupe de l'édition, de l'interprétation, ainsi que de l'organisation d'événements.

Email: sda-asbl@etuc.org

www.sda-asbl.org

SDA asbl - Boulevard du Roi Albert II, 5 o B- 1020 Bruxelles

"Infopoint" est un projet de la SDA fournissant un soutien gratuit aux partenaires sociaux concernant la ligne budgétaire 04030303. Il est soutenu par la Commission européenne.

Convention VS/2004/0298 - SI2.386448



Votre nouvel accord relatif aux comités d'entreprise européens (CEE)

Ce qu'il contient et ne contient pas

Table des matières

Avant-propos par Claudio STANZANI.....	4
Liste des tableaux.....	14
Introduction.....	15

Fondements

Directives et transpositions.....	19
Droit applicable	20
Article 13 / Article 6	21
Entreprises concernées	22
Durée et renégociation.....	24

Composition

Nombre de sièges.....	28
Répartition par pays.....	29
Absence de sièges et sièges partagés.....	31
Pays non membres de l'UE	33
Sièges réservés aux employeurs	35
Sièges réservés aux syndicats	37
Comités restreints et postes de direction	38
Égalité hommes-femmes	40

Compétences

Information et consultation	42
Thèmes inclus.....	43
Thèmes exclus.....	46
Confidentialité.....	47

Réunions	
Fréquence et durée	50
Réunions préalables et suivis	52
Comité restreint et séances extraordinaires	53
Notification des réunions.....	54
Ressources	
Budgets, transport, logement et interprétation.....	57
Ordre du jour, autres documents et traductions	58
Outils d'accès et de communication	59
Formation	60
Experts	62
Facteur temps	63
20 questions à vous poser avant de signer	65
La directive CEE.....	66
Liste des fédérations syndicales européennes	86

Avant-propos

par Claudio STANZANI

Ce volume est le premier à être publié par l'Agence pour le développement social (SDA asbl), un peu plus de dix ans après la directive 94/45/CE qui a établi le cadre juridique des CEE. Simon Cox y aborde les aspects pratiques des négociations et des renégociations des accords CEE. Je voudrais saisir l'occasion qui m'est offerte par la rédaction de cet avant-propos pour essayer de placer ces accords dans un contexte plus large, en me penchant sur quelques-uns de leurs objectifs et sur certaines de leurs motivations, et pour avancer certaines pistes d'évolution pour le mouvement syndical européen dans son soutien à ces accords.

Le modèle économique et industriel européen met aujourd'hui à l'épreuve ses propres capacités de croissance et de développement. Il doit faire face à de nombreux défis liés à l'élargissement de l'Union européenne et à l'accroissement de la concurrence au niveau mondial. Les défis particulièrement importants sont ceux qui touchent aux tentatives de dumping social lors des restructurations et des délocalisations. Ce qui est en jeu, c'est la capacité de l'Europe à maintenir sa cohésion, à défendre son modèle social et, en définitive, la crédibilité même d'un modèle européen basé sur la civilisation et la démocratie et rénové au moyen d'une politique commune. Dans ce contexte, le mouvement syndical européen tente, bien que difficilement, de conserver une voix active dans le débat et d'insister sur le renforcement d'un modèle de développement participatif et démocratique qui allierait les objectifs d'efficacité et de compétitivité aux besoins de protection des travailleurs et d'amélioration de la qualité du travail – en d'autres termes, un modèle de développement qui inclurait, comme on peut le constater au travers de la création et du fonctionnement des comités d'entreprise européens, l'existence et l'affirmation des droits à l'information et à la consultation des travailleurs et dans lequel les syndicats seraient reconnus dans leur mission fondamentale, à savoir la représentation et la négociation au nom de ces travailleurs. Cette vision dépend cependant de deux facteurs qui influent directement et considérablement sur sa faisabilité:

- le lien entre le renforcement des droits à l'information et à la consultation et les objectifs que représentent pour les entreprises l'efficacité et l'avantage concurrentiel;

-
- la capacité des travailleurs et des syndicats à remplir leur rôle légitime en participant à la gestion efficace de leurs droits à l'information et à la consultation.

Je propose donc que ces deux questions servent de fondement aux débats actuels sur les modèles et les modes de participation et sur les CEE. Nous devons pousser davantage la réflexion sur ces motivations et ces objectifs de la politique syndicale. Cette réflexion est importante; elle est même cruciale pour l'avenir du mouvement syndical européen. J'émet ci-dessous quelques suggestions sur la manière de faire évoluer la situation, notamment concernant les CEE.

Participation et efficacité: peuvent-elles être combinées?

Une des principales objections des adversaires des comités d'entreprise européens – et, plus généralement, de la participation des travailleurs au sein de l'entreprise – est que les nouvelles règles de démocratie dans les entreprises ralentissent les possibilités de concurrence et génèrent des dépenses supplémentaires et de nouveaux obstacles à la productivité. Le professeur Wolfgang Streeck¹ a abordé cet argument avec brio à l'occasion d'une conférence organisée en décembre 1993 à Anvers par la Confédération européenne des syndicats sur le thème des comités d'entreprise européens. Pour le citer, «la théorie et la recherche démontrent clairement que les droits collectifs à l'information, à la consultation et à la codétermination des travailleurs, qui trouvent leur expression dans leurs organismes de représentation, tels que les comités d'entreprise, accroissent les performances de l'industrie et de l'économie dans un marché concurrentiel». Pour étayer ses propos, il a présenté huit arguments, qui restent selon moi tout à fait valables et d'une séduisante concision – même aujourd'hui, treize ans plus tard.

1. *La démocratie dans les entreprises améliore l'accès de la direction à l'information, qui est un élément vital dans les entreprises modernes.*

Les chefs d'entreprise ne peuvent pas être au courant de tout, et il arrive que les travailleurs soient informés de choses que la direction devrait savoir mais qu'elle ignore pourtant. Les instances de représentation des travailleurs peuvent collecter et traiter les informations, les évaluations et

¹ Wolfgang Streeck est le directeur de l'Institut Max Planck pour l'étude des sociétés (MPIfG), situé à Cologne, en Allemagne.

les attentes des travailleurs – qui, souvent, ne sont pas accessibles à la direction et dont les frais d'étude représenteraient de lourdes dépenses pour l'entreprise. Quelques exemples parmi d'autres: l'évaluation des lieux de travail, des risques pour la santé et la sécurité, les procédés d'innovation technologique et organisationnelle et les besoins de formation.

2. *Les décisions de l'entreprise s'améliorent si elles doivent être justifiées devant une instance de représentation des travailleurs qui est bien informée et qui dispose des outils adéquats.*

En règle générale, la prise de décisions nécessite plus de temps dans un système de démocratie d'entreprise, mais elle donne de meilleurs résultats. La direction, qui est soumise à l'obligation d'information et de consultation des représentants des travailleurs, doit d'abord examiner et évaluer toutes les options en présence, afin de répondre ensuite aux plaintes et aux objections éventuelles. Cela contribue à éviter les principaux risques d'erreur, à encourager le consensus et la prévention des conflits au sein de l'entreprise et à fournir de meilleures garanties de résultat.

3. *Les décisions de l'entreprise adoptées au terme de procédures d'information et de consultation sont plus faciles à appliquer que celles prises de manière unilatérale.*

Le temps soi-disant «perdu» dans de telles procédures décisionnelles est toujours regagné à un stade ultérieur. La direction évitera à la fois les frictions et la nécessité d'arracher un consensus ex post aux groupes de travailleurs concernés.

4. *En période de restructuration économique, la participation des travailleurs au travers d'instances de représentation contribue à éliminer les choix stratégiques de la direction qui ne seraient pas optimaux à long terme d'un point de vue économique.*

Lorsque les entreprises sont sous pression, elles ont généralement tendance à réduire leurs coûts, en matière non seulement de salaires, mais aussi d'investissements dans la formation et la recherche et développement. À long terme, de tels choix s'avèrent toujours négatifs pour le développement et la compétitivité. Une restructuration planifiée de la production à l'aide de modifications technologiques et organisationnelles peut présenter certaines solutions et de meilleures

garanties de succès, à condition qu'elle soit accompagnée de mesures sociales adoptées par consensus.

5. *Les entreprises en proie à la crise et qui font l'expérience de mesures de rationalisation qui affectent leurs capacités de production bénéficient de la coopération d'une instance élue de représentation des travailleurs.*

Si l'entreprise peut prouver qu'elle est au cœur d'une crise profonde et qu'elle est prête à consentir à des sacrifices équitables avec ses travailleurs, elle devrait pouvoir compter sur le sens de la responsabilité et sur le soutien des représentants de ces derniers, dans une sorte de donnant-donnant visant une meilleure implication des travailleurs dans les mesures d'adaptation adoptées (accroissement de la productivité, gestion de la surcapacité, réduction du temps de travail, etc.).

6. *La démocratie dans l'entreprise accroît l'efficacité de celle-ci lorsqu'elle associe les intérêts du capital à ses performances économiques à long terme.*

Le capital permet toujours d'engranger des bénéfices. D'un autre côté, la prospérité des travailleurs dépend de la capacité actuelle – et future – de l'entreprise à obtenir des résultats positifs. C'est la raison pour laquelle les travailleurs sont intéressés par un réinvestissement dans l'entreprise. Un engagement pourrait être contracté avec la direction sur la base de cet intérêt, et devrait être souligné, par exemple, lors des assemblées des actionnaires. Sur cette base, et en référence à la formation, au renforcement des compétences ou à la gestion des ressources humaines, pour ne citer que ces trois exemples, les comités d'entreprise peuvent devenir des outils importants pour réussir la mise en œuvre des programmes d'investissement et d'innovation.

7. *La démocratie dans l'entreprise permet à celle-ci de construire une «culture du consensus», plus utile que le contrôle bureaucratique.*

Un système de relations participatives dans l'entreprise pourrait favoriser un processus efficace et utile de décentralisation et de qualification des décisions impliquant la participation des travailleurs. De nos jours, les entreprises recherchent la décentralisation (postfordisme). La responsabilité, l'automotivation et le contrôle de soi sur le lieu de travail nécessitent une certaine identification à l'entreprise, qui ne peut être imposée de l'extérieur, mais qui doit négociée et appliquée sur la base du consensus. La démocratie dans l'entreprise est l'unique possibilité

permettant de garantir ces résultats à long terme, qui sont essentiels aux bonnes performances économiques de l'entreprise.

8. *La démocratie d'entreprise est un outil idéal pour garantir les meilleurs résultats des politiques publiques en matière de travail et d'emploi.*

La mise en œuvre d'un programme moderne de formation ou d'emploi à destination des jeunes ou l'adoption de mesures adéquates en matière de santé et de sécurité au travail nécessite la présence, sur le lieu de travail, d'«agents» capables de représenter les intérêts non seulement de la direction, mais aussi des travailleurs. C'est la seule manière de garantir la flexibilité et les contrôles nécessaires en définissant un cadre local de négociation en vue d'atteindre les objectifs stratégiques sans bureaucratie.

À mes yeux, les arguments de M. Streeck semblent toujours aussi pertinents, et son message reste une contribution importante au débat sur l'information et la consultation des travailleurs, que le mouvement syndical devrait garder à l'esprit et reprendre à son compte. Son analyse va au-delà des nombreuses déclarations légitimes de principes et de valeurs. Elle énonce clairement le raisonnement et la motivation qui sous-tendent nos engagements et nos confrontations avec les organisations patronales sur les questions de démocratie et les modèles de développement.

La participation des travailleurs, la gestion des droits à l'information et à la consultation, la possibilité de délimiter des champs de négociation au niveau européen avec les entreprises, tout cela nécessite une culture nouvelle et de nouveaux outils syndicaux. Les modèles et les modes de participation qui doivent être affirmés en Europe doivent allier solidarité et efficacité sur le lieu de travail et au-delà. La réussite de cette stratégie nourrira les espoirs d'une croissance politique et économique qui soit dans l'intérêt de tous les travailleurs, et en particulier de ceux qui sont les plus touchés par les retombées de l'internationalisation et de la mondialisation économique.

Les outils culturels et syndicaux de soutien aux CEE

En soutenant les CEE, le mouvement syndical européen s'associe – ou du moins tente de s'associer – aux institutions qui peuvent être utilisées pour instaurer, avec la direction des entreprises, des relations stables et actives reposant sur l'exercice des droits à l'information et à la consultation. Pour ce faire, les CEE doivent être en mesure de demander les informations dont ils

ont besoin, mais aussi de les comprendre et de les exploiter correctement. Ils doivent être en mesure de collecter et de hiérarchiser les connaissances sociales et techniques à leur disposition sur leur lieu de travail ainsi que dans les divers sites et filiales du groupe. Ils doivent ensuite pouvoir transmettre ces informations à la main-d'œuvre qu'ils représentent sous une forme utile et exploitable, mais aussi produire des évaluations et des appréciations sur cette base lorsqu'ils rencontrent la direction de l'entreprise.

Si l'on observe les défis que pose la gestion de ces droits à l'information et à la consultation et qu'on les compare avec la capacité des syndicats (et des représentants des travailleurs) à les relever, il apparaît évident qu'un modèle participatif ne peut fonctionner que s'il est correctement soutenu et encouragé par une culture positive et par des instruments spécifiques et cohérents de connaissance et d'évaluation. Un soutien adéquat est nécessaire pour éviter autant que faire se peut le risque de voir les CEE se transformer en un chapelet de réunions stériles et frustrantes. Si la direction souhaite rallier le consensus des travailleurs et des syndicats en faveur du changement et de la nécessité de le gérer (au prix inévitablement élevé dont les travailleurs devront généralement s'acquitter pour ce faire), elle ne peut se contenter de n'accepter qu'en paroles les exigences syndicales d'informations ou de limiter la consultation à de simples arguments défensifs. Le modèle ne fonctionnera pas non plus si les informations ne sont pas suffisamment soutenues par de sérieuses explications techniques et par la formation et l'assistance technique nécessaires à l'appréciation des informations intéressantes produites par la direction. La participation à un mécanisme de concertation en l'absence d'un tel soutien reviendrait, pour de nombreux membres de CEE, à participer à un jeu auquel seule une des parties (la direction centrale) est réellement en mesure de jouer. Ce genre de frustrations risque d'inciter les représentants des travailleurs à abandonner purement et simplement une telle «partie» et à en revenir au vieux système familial des revendications et des conflits d'entreprise au niveau national. Ceux qui opteraient pour une telle solution se rendraient cependant bien vite compte qu'elle n'est plus tenable pour aboutir à des solutions appropriées en matière de protection ni pour apporter une réponse qui soit à la hauteur des attentes des travailleurs des entreprises multinationales.

Pour les syndicats comme pour tous les travailleurs, le choix de la participation aux relations d'entreprise au sein des multinationales nécessite de nouvelles alliances, de nouveaux comportements et de nouveaux objectifs qui divergeront – parfois de manière sensible – de ceux qu'ils adoptaient traditionnellement agissaient au niveau du site ou de l'entreprise dans leurs

pays d'origine respectifs. En conséquence, les instruments traditionnels pourraient également ne plus suffire aux syndicalistes et aux représentants des travailleurs qui traitent des droits à l'information et à la consultation. Une participation renforcée nécessite en effet qu'ils acquièrent de nouvelles compétences et qualifications. On peut en trouver de nombreux exemples dans le seul domaine des nouvelles compétences techniques: capacité à lire et à interpréter le bilan d'un groupe, à évaluer les investissements et la marge bénéficiaire, à reconstituer et à décrire un cycle de production et l'organisation d'un lieu de travail, étude des implications et des conséquences des innovations du point de vue de la technologie, de la profession et de la santé et la sécurité, etc. Il est en outre nécessaire de recourir à de nouveaux instruments en matière de pratique syndicale, tels que ceux liés à la nécessité de collecter et de traiter les informations d'un site particulier et de les rendre comparables avec celles issues des autres sites européens du groupe. En se penchant sur les besoins spécifiques des comités d'entreprise européens, on peut ajouter de nouvelles exigences, comme celles liées à la connaissance des réalités locales spécifiques, à la coordination transnationale des informations et aux compétences en matière de communication qui sont nécessaires pour travailler dans une équipe multiculturelle (y compris, mais pas exclusivement, l'apprentissage des langues).

L'exercice de la démocratie d'entreprise au travers des CEE est donc complexe, et si l'on compare les outils à la disposition des représentants des travailleurs avec ceux de leurs homologues patronaux, on s'aperçoit que les positions sont asymétriques. La direction centrale dispose de davantage de moyens (en termes financiers, humains et de connaissances) et de plus grandes capacités de coordination, associés à un processus décisionnel moins complexe. Néanmoins, à tous les niveaux et dans toutes les procédures de participation dans les entreprises multinationales, les syndicats et les représentants des travailleurs doivent siéger en face de ces représentants de l'entreprise qui distribuent et reçoivent des informations, expriment des opinions et gèrent des accords. La seule manière, pour les représentants des travailleurs, de défendre leur territoire dans ces organes réside dans leur capacité à jouer leur rôle de manière opportune et compétente, avec le soutien des travailleurs qu'ils représentent. Ils doivent donc être prêts à agir de la sorte dès les premières étapes de la création d'un CEE. Nous ne sommes pas ici aux Jeux olympiques: l'essentiel, pour nous, n'est pas de participer, mais de participer pour gagner.

De ce point de vue, le principal objectif est la continuité. Pour parvenir à créer des mécanismes de participation efficaces, il faut veiller à ce que ces expériences ne soient pas ponctuelles et à ce qu'elles apportent quelque chose. Cette continuité doit prévaloir à au moins quatre niveaux afin de garantir de bonnes pratiques du point de vue syndical:

- *la continuité du calendrier* (c'est-à-dire la capacité d'imposer et de respecter certains délais et certains rythmes dans l'organisation et la préparation des réunions, ainsi que celle de les maintenir au fil des ans);
- *la continuité de la gestion* (c'est-à-dire la capacité à collecter et à organiser les informations dans les différentes langues, à rédiger des rapports techniques, à donner des avis en fonction des circonstances, à s'exprimer, etc.);
- *la continuité de la structure démocratique* (liée à la capacité de maintenir des relations avec les autres organes de l'entreprise, comme les syndicats nationaux et locaux et avec les représentants des travailleurs dans les différents sites de l'entreprise);
- *la continuité des aspects horizontaux* (liée à la relation entre le CEE et les instruments de formation, de recherche et de consultation disponibles, et donc à la capacité de construire une relation stable entre les stratégies de participation et les fonctions d'expertise au sein des syndicats et au bénéfice de ces derniers).

Dans cette approche, le lien entre la gestion des droits à l'information et à la consultation et la fourniture d'un savoir est capital pour la réussite de toute stratégie de participation. L'objectif des CEE et des organisations syndicales nationales et européennes qui les soutiennent devrait donc être de parvenir à une relation harmonieuse et de soutien via:

- une analyse claire des besoins d'informations et de connaissances;
- la planification et la gestion d'initiatives appropriées et répétées de formation et de documentation à l'intention des membres;
- la création de réseaux d'experts et d'instituts de recherche nationaux et supranationaux.

Un tel objectif ne peut être atteint que si l'on se penche et s'accorde tout d'abord sur une stratégie destinée à exploiter tous les moyens à la

disposition des travailleurs aux niveaux national et européen. Les syndicats ont incontestablement des acquis et des moyens économiques et organisationnels considérables. Ils ne manquent pas d'expérience en la matière. Ces dernières années, un vaste réseau d'initiatives et de connaissances syndicales a été développé en Europe, capable d'offrir des produits de qualité en termes de formation, de recherche et de consultance. Ce réseau européen doit être de plus en plus intégré aux instruments et aux outils de formation et de recherche que chaque confédération syndicale nationale a élaborés pour son propre usage. Pour l'heure, cependant, on constate une quasi-absence de visibilité aussi bien des instruments et des produits disponibles que d'une synergie d'ensemble liée aux projets finalisés.

L'objectif de la Confédération européenne des syndicats et des fédérations syndicales européennes est de conférer une meilleure visibilité à ces instruments et de proposer des projets finalisés de formation, de recherche et de consultance en vue de créer une dimension européenne dans les relations industrielles et dans la constitution des CEE. La formation est essentielle pour que les représentants des travailleurs soient actifs et efficaces dans leur rôle de participation et de gestion des droits à l'information et à la consultation. L'expérience montre clairement la nécessité de définir une politique de formation qui soit flexible et adaptable à chaque réalité particulière, qui devrait être définie aux niveaux européen, national et régional et qui couvrirait aussi bien la représentation interprofessionnelle que la représentation sectorielle et la représentation au niveau de l'entreprise. On pourrait envisager de créer un groupe de travail spécial composé d'experts supranationaux, qui se verrait confier un rôle de consultation au sein de la CES, des fédérations syndicales européennes et des comités d'entreprise européens. Des programmes de formation, qui devraient aboutir à l'élaboration de modèles en vue de permettre des comparaisons et, le cas échéant, à une harmonisation des modèles, des approches et des méthodes d'analyse, devraient en outre être mis sur pied pour les experts et les chercheurs des milieux syndicaux européens. La création de plus de 700 comités d'entreprise européens représente un acquis stratégique fondamental pour le mouvement syndical de l'Union européenne, au sein de laquelle la dimension sociale et la démocratie économique et d'entreprise n'ont pas encore atteint leur niveau idéal.

Naturellement, nous avons également besoin d'améliorations du cadre juridique des CEE. La révision de la directive reste un objectif indispensable, et il faut espérer qu'aucun nouvel obstacle ne se dressera sur la route qui nous en sépare, lui qui est différé depuis longtemps déjà. Cela étant, même

si la situation évolue favorablement, il faudra plusieurs années avant que nous puissions constater un changement des législations nationales relatives aux CEE. Dans l'intervalle, j'espère que le mouvement syndical européen et les représentants des travailleurs qu'il soutient pourront progresser sur les bases décrites ci-dessus. Il est temps à présent de rassembler toutes nos énergies, d'engager des réformes là où elles sont nécessaires et d'élaborer une synthèse stratégique des méthodes et des moyens qui permettront d'instaurer une véritable culture et une véritable pratique de la participation en Europe. Pour les différents CEE, cela passe par une amélioration de leurs accords actuels. J'espère que la SDA apportera sa modeste pierre à cet édifice en diffusant, dans le présent document, certaines perspectives utiles tirées d'une partie de l'expérience accumulée ainsi que les nouveaux outils qui ont été créés depuis l'entrée en vigueur de la directive.

Liste des tableaux

- Tableau 1** – Principaux droits applicables
- Tableau 2** – Statut des accords CEE (article 13/article 6)
- Tableau 3** – Accords CEE et dates d'expiration
- Tableau 4** – Accords stipulant le nombre de sièges dévolus aux représentants des travailleurs
- Tableau 5** – Accords couvrant des pays non membres de l'UE/EEE
- Tableau 6** – Attribution du poste de président du CEE ou du poste équivalent
- Tableau 7** – Appartenance des signataires des accords
- Tableau 8** – Autres thèmes des accords intéressant les CEE
- Tableau 9** – Accords CEE excluant certains sujets des procédures d'information et de consultation
- Tableau 10** – Accords CEE contenant des clauses de confidentialité
- Tableau 11** – Nombre de réunions annuelles stipulé dans les accords
- Tableau 12** – Dispositions prévoyant des réunions préalables et des réunions de suivi
- Tableau 13** – Accord sur la notification des réunions
- Tableau 14** – Dispositions relatives à la formation dans les accords CEE
- Tableau 15** – Accès aux experts dans les accords

Tous les tableaux sont extraits de la base de données de la SDA sur les accords relatifs aux comités d'entreprises européens, qui contient une analyse de 703 accords en vigueur en date du 31.08.05.

Introduction

De nombreux éléments doivent être pris en considération au moment de négocier ou de renégocier un accord CEE. Les priorités et les possibilités diffèrent dans chaque cas, en fonction des pays impliqués, de la législation et des traditions nationales, de l'attitude de la direction ainsi que de la force et de l'unité des représentants des travailleurs. Quoi qu'il en soit, dans la quasi-totalité des situations, il est utile de prendre son temps et de consentir des efforts en vue d'aboutir au meilleur accord possible. Cela ne signifie pas pour autant qu'un accord satisfaisant sur le papier est la garantie d'un bon fonctionnement du CEE dans la pratique. Il existe des CEE qui fonctionnent parfaitement en dépit d'accords non satisfaisants. Si la direction et les travailleurs sont en droit de se réjouir de la mise en place d'un CEE et peuvent s'accorder sur l'orientation à suivre, personne ne se préoccupe vraiment des détails de l'accord. Pourtant, en cas de divergence fondamentale d'intérêts, c'est sur ce texte que les deux parties se pencheront pour y déterminer ce qui y a effectivement été convenu. La plupart du temps, à ce stade, vous n'obtiendrez pas ce que vous souhaitez si le point en question n'a pas été mentionné noir sur blanc. C'est pourquoi il importe d'essayer d'anticiper toute question susceptible de se poser ultérieurement au moment de négocier le contenu de l'accord. Si certains détails n'y figurent pas, vous devez le savoir, et aussi connaître la raison de leur absence dans le texte.

Mon travail sur le projet Infopoint m'a offert une fantastique occasion de développer mes connaissances et mon expérience concernant les CEE et les accords CEE au cours de ces quatre dernières années. J'ai notamment lu et analysé des centaines d'accords s'appliquant à des multinationales des quatre coins de l'Europe et au-delà, dans l'ensemble des principaux secteurs de l'industrie et du commerce, afin d'actualiser la base de données sur les accords relatifs aux comités d'entreprise européens. Cette base de données, accessible sur l'internet via le site de l'Agence pour le développement social, contient une analyse du contenu de plus de 700 accords CEE en vigueur et d'une centaine d'autres aujourd'hui échus. Au cours de cette période, je me suis également penché sur les CEE au travers de nombreux autres canaux: formation, recherche, aide à la négociation, et même conseils à la CES concernant la révision de la directive.

L'idée à l'origine de cette publication est de partager certaines des perspectives que j'ai rassemblées durant cette période avec ceux d'entre vous qui doivent négocier ou renégocier un accord CEE dans l'intérêt des

travailleurs. Je me suis efforcé d'adopter un style lisible et informel en m'adressant directement à mon lecteur potentiel. Si vous trouvez ce document excessivement informel, sachez qu'il n'a pas la prétention d'être un ouvrage spécialisé, ni un document d'assistance juridique, ni un document de politique en faveur de priorités spécifiques pour les CEE. Il s'agit plutôt d'une tentative d'offrir les bénéfices de mon expérience à ceux d'entre vous qui sont chargés de négocier un accord CEE, ainsi que certaines statistiques issues de notre base de données. J'espère que vous y trouverez votre intérêt. Mon objectif a été de rédiger un document qui vous permettra d'être mieux préparé à arrêter votre position au cours des négociations et d'être plus conscient de ce que vous signez en définitive et des motifs qui sous-tendent cette signature.

Je ne me suis pas vraiment penché sur la manière de parvenir à la négociation d'un accord. Cela étant, si vous êtes membre d'un syndicat actif dans une multinationale occupant plus de 1 000 salariés au sein de l'Union européenne ou plus de 150 travailleurs dans au moins deux États membres, si cette entreprise ne dispose pas encore d'un CEE et n'a pas encore entamé de négociations en vue d'en créer un (ce qui est encore le cas de la majorité d'entre elles), veuillez prendre contact avec votre fédération sectorielle européenne. Il suffit à celle-ci d'envoyer une lettre à vos employeurs pour les obliger à mettre sur pied un groupe spécial de négociation (GSN), qui doit être opérationnel dans les six mois. Avec un peu de chance (et si vous le souhaitez), vous pourriez faire partie de ce groupe, auquel cas vous aurez l'occasion de participer à une réunion en compagnie de collègues étrangers dont la plupart ne parleront sans doute pas ou pas bien votre langue et ne comprendront probablement pas bien – voire pas du tout – votre culture. Cette réunion pourrait bien se tenir à l'étranger. Là, vous pourriez avoir à négocier avec des cadres supérieurs que votre patron et même son supérieur hiérarchique n'ont peut-être jamais rencontrés, faute d'être suffisamment «haut placés». Néanmoins, vous et vos nouveaux collègues des quatre coins de l'Europe devrez tous travailler en équipe pour garantir la conclusion du meilleur accord CEE possible auquel vous et la direction centrale du groupe aurez pu parvenir. Des experts devraient vous assister dans ce travail. Plusieurs études universitaires indiquent que vous devriez tirer utilement parti des conseils d'un coordinateur de votre fédération sectorielle européenne (voir la liste en fin de document). La lecture de ce guide devrait, je l'espère, vous aider également.

Brian Bercusson, un expert juridique renommé en matière de CEE, a affirmé que les accords étaient «négociés dans l'ombre du droit». Il évoquait par là les

prescriptions subsidiaires contenues dans l'annexe de la directive sur les conseils d'entreprise européens (DCEE), qui s'appliquent lorsqu'un GSN ne parvient pas à un accord avec la direction centrale dans les trois ans qui suivent l'ouverture des négociations. Je ne connais aucun CEE qui fonctionne sans accord de ce type. Lorsque vous négociez vos accords, vous prendrez pleinement conscience de l'ombre projetée par les prescriptions subsidiaires. À la lecture de cette publication, vous devriez également constater que de nombreux accords CEE finissent tout simplement par se faire l'écho des dispositions qu'elles contiennent. Il s'agit parfois d'une bonne idée. En d'autres occasions, cette stratégie est plus contestable. Quoi qu'il en soit, ces prescriptions sont importantes. C'est pourquoi je les ai mises en exergue ici en intégrant des extraits pertinents dans des encadrés qui émaillent le présent document.

Enfin, je tiens à souligner que la rédaction d'un document portant sur les questions d'emploi au niveau européen est source de véritables défis linguistiques et de nombreux risques de malentendus. Le texte ci-dessous contiendra inévitablement. Je voudrais cependant éclaircir deux des questions les plus courantes. Premièrement, j'ai privilégié dans le document le terme de «travailleur» à celui de «salarié» dans la plupart des cas. Ce choix ne repose pas sur des motifs politiques et n'exclut nullement les «cols blancs». J'ai opté pour cette terminologie car elle inclut les personnes qui disposent d'un statut professionnel non traditionnel, au contraire du terme «salarié». Je tiens également à expliquer l'expression «représentant des travailleurs», que j'ai également choisie pour son acceptation générique, au sens où elle désigne toute personne pouvant représenter légitimement une partie de la main-d'œuvre. Il peut s'agir d'un délégué syndical ou d'un autre représentant du syndicat, d'un membre d'un comité d'entreprise national, d'un représentant élu par les travailleurs, ou des trois en même temps. Les systèmes et les titres varient considérablement à travers l'Europe. Si vous voulez en savoir plus à ce sujet, je vous conseille vivement de vous procurer une copie du document intitulé «Systèmes de représentation des travailleurs dans l'Union européenne», disponible sur le site de la SDA.

Fondements



Directives et transpositions

Comme toutes les autres directives communautaires, la directive CEE est un acte législatif qui s'applique avant tout aux États membres (c'est-à-dire aux gouvernements des pays membres de l'Union), et non pas directement aux employeurs et aux travailleurs. Une directive impose aux gouvernements d'adopter des lois en vue d'atteindre certains objectifs. La directive CEE leur a demandé de légiférer en vue d'octroyer aux travailleurs des grandes multinationales le droit d'être informés et consultés par la direction centrale au niveau européen. Naturellement, elle aborde aussi de nombreux autres aspects et contient toutes sortes de détails, tels que les procédures à mettre en œuvre et les matières qu'elles doivent inclure. Toutes les directives laissent aux gouvernements nationaux une certaine marge de manœuvre, afin qu'ils puissent décider de la manière dont les règles peuvent être adaptées pour respecter leurs spécificités et le mode de fonctionnement de leur système juridique. Ils peuvent choisir d'ajouter des critères supplémentaires, d'adopter des définitions plus strictes quant au mode et au calendrier d'application des règles ou, simplement, se baser sur des lois antérieures toujours en vigueur, pour autant qu'ils parviennent aux résultats prescrits dans la directive. Tout cela implique que les droits légaux qui bénéficient actuellement à la main-d'œuvre des multinationales proviennent des législations nationales qui «transposent» la directive, et pas de la directive elle-même. Par conséquent, pour comprendre la situation juridique exacte qui prévaut dans un cas précis, il faut commencer par examiner les «transpositions» nationales pertinentes.

Ceci étant dit, la directive CEE diffère de la plupart des autres directives en ce que les objectifs qu'elle fixe sont plus détaillés et parce que les droits qu'elle a générés étaient en grande partie nouveaux pour les États membres lorsqu'elle a été adoptée, en 1994. Cela signifie que les pays européens n'avaient pas encore de traditions juridiques variées ni de cultures spécifiques en matière de relations industrielles concernant la manière de gérer les organismes *transnationaux* d'information et de consultation, comme ils l'avaient fait pour les organismes *nationaux*. Il s'ensuit que la législation transposant la directive CEE est fort similaire à travers l'Union. Cela rend beaucoup plus facile d'avoir une discussion générale sur les éléments à prendre en considération au moment de négocier un accord CEE, sans avoir à entrer dans les détails des 28 transpositions nationales différentes de la directive.

Droit applicable

En principe, pour des raisons pratiques, la principale législation nationale applicable à votre accord CEE sera celle de l'État membre dans lequel opère la direction centrale – parce que c'est elle qui est tenue de respecter l'accord et qui serait poursuivie en justice en cas d'infraction. Cependant, si le sommet de la direction ne se trouve pas dans l'Union européenne, il peut choisir de désigner la direction d'une filiale située dans un État membre en guise d'autorité centrale de gestion. Sinon, la responsabilité du respect de l'accord incombera à la direction du groupe ou de l'entreprise de l'État membre où sont occupées le plus grand nombre de personnes.

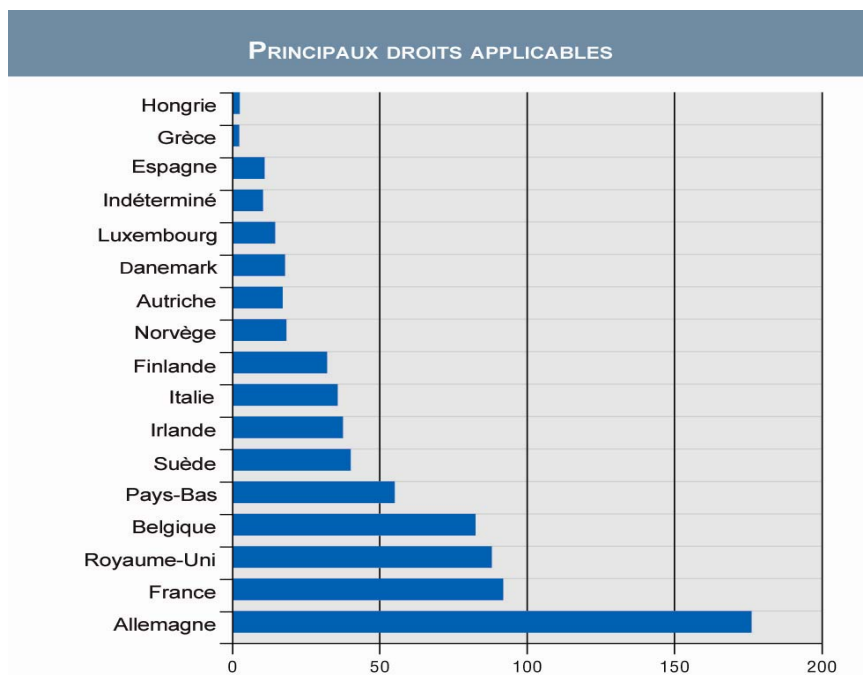


Tableau 1 – Principaux droits applicables

Base: 703 accords en vigueur – Source: base de données de la SDA sur les accords CEE (31.08.05)

La possibilité de désigner la filiale responsable du CEE a poussé certaines entreprises dont le siège n'est pas situé dans l'Union à choisir quelle transposition elles souhaitaient appliquer à leur accord CEE. Il s'agit du seul cas plausible dans lequel les représentants des travailleurs pourraient être amenés à négocier le principal droit applicable à un accord CEE. Plusieurs entreprises qui se trouvent dans cette situation ont opté pour la législation belge ou irlandaise. Si cette

question fait l'objet de négociations, il sera utile d'examiner les transpositions nationales envisagées pour comprendre l'impact qu'elles pourraient avoir sur votre CEE. Le site internet de la Commission européenne contient des traductions de la plupart des transpositions nationales en anglais, français et allemand.

Article 13 / Article 6

L'article 13 de la directive CEE prévoit une dispense spéciale pour les entreprises qui disposaient déjà d'«un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs» avant l'entrée en vigueur de cette directive, le 22 septembre 1996. Les accords à l'origine de tels CEE sont connus sous le nom d'accords «de type article 13». Ils évitent la plupart des prescriptions de la directive. Les CEE créés après cette date (ou après le 15 décembre 1999 dans le cas des entreprises couvertes par la directive à la suite de son extension au Royaume-Uni) sont communément appelés «accords de type article 6», d'après la partie de la directive qui énumère les exigences essentielles applicables à de tels accords.

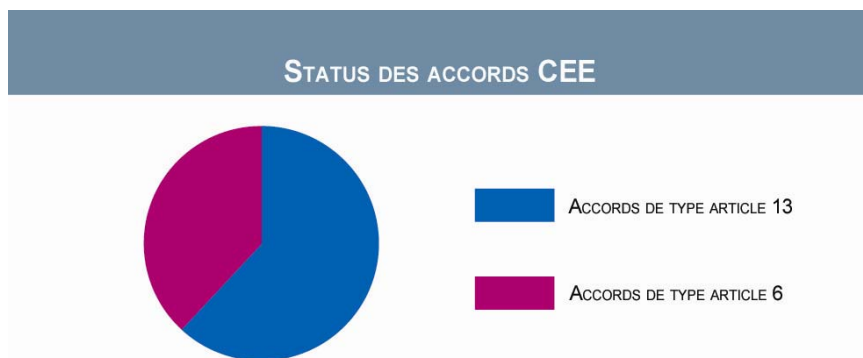


Tableau 2 – Statut des accords CEE (article 13/article 6)

Base: 703 accords en vigueur – Source: base de données de la SDA sur les accords CEE (31.08.05)

S'il n'est plus possible aujourd'hui de conclure des accords de type article 13, la plupart des CEE les utilisent toujours. La directive leur permet d'ailleurs d'être renouvelés indéfiniment, et de nombreux CEE créés au titre de cet article ont recours à cette option.

En réalité, le processus de révision et de renouvellement de ces accords de type article 13 équivaut souvent à la négociation et à la création d'un tout nouvel accord au titre de cet article 13. Cette démarche comporte évidemment certains risques. Le fait de maintenir l'accord sous l'article 13 implique qu'il n'est pas couvert par certaines des protections contenues dans

la directive et génère des incertitudes quant à sa marge d'application légale. Cela étant, le choix entre mettre fin à l'ancien «accord de type article 13» et négocier un nouvel «accord de type article 6» conformément aux dispositions de la directive est également source de problèmes potentiels.

La directive CEE semble actuellement imposer que toutes les négociations de nouveaux accords de type article 6 soient menées par un groupe spécial de négociation (GSN), et les législations nationales contiennent des règles très strictes quant à la manière dont les membres de ces groupes doivent être sélectionnés. Par ailleurs, la directive stipule que les GSN ne devraient pas compter au total plus de 17 membres, alors que nombre d'entre eux en comptent bien plus. Par conséquent, les représentants des travailleurs au sein des CEE qui sont susceptibles, en pratique, de prendre part aux renégociations de leur accord au titre de l'article 13 courent indéniablement le risque d'être exclus du GSN s'ils décidaient de négocier un nouvel accord au titre de l'article 6. En outre, la directive donne à la direction centrale six mois pour mettre sur pied le GSN et trois années supplémentaires pour négocier un accord au titre de l'article 6. Enfin, on pourrait faire valoir que, techniquement, un CEE devrait mettre un terme à l'accord qu'il a conclu au titre de l'article 13 pour pouvoir entamer ce processus. Si l'on rassemble ces différents points, on s'aperçoit que les éléments qui dissuadent de passer de l'article 13 à l'article 6 sont extrêmement solides.

La CES a fait valoir que la directive devrait être modifiée de manière à autoriser explicitement les CEE existants dans lesquels les syndicats sont représentés à négocier comme s'ils étaient des GSN. En d'autres termes, lorsque de tels comités existent au titre d'un «accord de type article 13», ils devraient pouvoir négocier un nouvel «accord de type article 6» (qui leur accorderait la protection de la directive) tout en maintenant l'ancien accord, qui garantit leur existence tout au long de ces négociations. Ce n'est cependant pas ce que prévoit la directive actuellement. Dès lors, si les CEE ne peuvent être assurés d'une renégociation rapide et juste au titre de l'article 6, ils préféreront sans doute continuer de «réviser» leurs accords de type article 13 jusqu'à ce que la situation change.

Entreprises concernées

L'article premier de la DCEE dispose que les CEE devraient être créés au niveau du groupe et que «sauf si un champ d'application plus large est prévu par les accords (...), les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation concernent (...) tous les établissements (...) et (...) toutes les entreprises

membres du groupe situées dans les États membres». Il rentre en fait dans certains détails afin de spécifier clairement quelles entreprises sont considérées comme faisant partie d'un groupe. Si une société est une «entreprise qui exerce le contrôle» d'une autre entreprise, elles font toutes les deux partie du groupe. Une «entreprise qui exerce le contrôle» est définie, à l'article 3 de la directive, comme une entreprise qui «peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise (...), par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent». En d'autres termes, toutes les entreprises du groupe situées dans les États membres de l'Union (ou de l'EEE) sont couvertes par l'accord. Qui plus est, les accords de type article 6 doivent indiquer les entreprises qu'ils concernent. Tout semble donc assez clair au premier abord. Dans certains cas, cependant, il n'est pas aussi simple de déterminer si une entreprise devrait être couverte par votre accord.

La plupart des cas de confusion concernent la nature du contrôle dans l'entreprise qui l'exerce. Il s'agit par exemple des relations avec les franchisés, les sous-traitants et les coentreprises. Vous remarquerez que la définition ci-dessus fournit des exemples, mais aucune limite, quant à la manière dont un groupe «peut exercer une influence dominante sur [un] autre». Les limites légales de ce contrôle varient probablement en fonction des législations nationales en vigueur. Cependant, quelle que soit la situation juridique, ces questions ne seront sans doute pas faciles à rectifier sans une certaine orientation de votre accord CEE.

Les franchisés et les sous-traitants seront souvent contrôlés par le groupe au travers de monopsones (la création d'un marché ne comprenant qu'un seul acheteur), même lorsqu'ils ne disposent pas d'une majorité des titres assortis d'un droit de vote. Il est donc intéressant d'examiner si et, le cas échéant, dans quelle mesure vous souhaiteriez inclure de telles sociétés dans la déclaration relative aux entreprises couvertes par l'accord. Les coentreprises, elles, ne sont probablement pas soumises à une influence dominante de la part d'une quelconque société qui les compose, mais vous pourriez vouloir garantir que les travailleurs transférés vers une telle association ne perdent pas leur représentation au niveau européen (du moins jusqu'à ce qu'ils disposent de leur propre CEE). Dans ce cas, vous devriez insérer dans votre accord un paragraphe stipulant que les travailleurs actifs dans les coentreprises entre votre groupe et d'autres seront considérés comme des membres de votre groupe aux fins du CEE, sauf accord contraire entre la direction centrale et le comité restreint.

Un autre aspect sujet à confusion concerne la volonté des groupes multisectoriels de créer plusieurs CEE en fonction des sous-groupes de l'entreprise. Cette démarche peut s'avérer pertinente lorsque de tels sous-groupes opèrent de manière relativement autonome dans différents secteurs. Par

exemple, dans un groupe tel que Sara Lee, qui gère des sous-groupes dans les secteurs de l'habillement, de l'alimentation et des boissons ainsi que des produits ménagers, on peut facilement plaider pour la création de CEE distincts en vue de couvrir chacun des sous-groupes, en particulier lorsque ceux-ci sont relativement autonomes et que le sommet de la direction du groupe est situé à l'extérieur de l'Union. Cependant, avant de vous engager dans un tel accord, vous devriez vérifier si vous disposerez toujours, au sommet de la hiérarchie, d'un organisme d'information et de consultation qui soit informé. Disposerez-vous réellement de procédures d'information et de consultation dont la portée couvrira tous les établissements et toutes les entreprises du groupe situés dans les États membres? Il se peut que, dans 95% des cas, les sous-groupes agissent de manière autonome. Cependant, s'il existe un conseil d'administration qui prend des décisions sur l'avenir de toutes les opérations, ne serait-ce qu'occasionnellement, il sera sans doute dans l'intérêt des travailleurs de pouvoir être représentés en tant que groupe unique à ce niveau. Même un groupe non européen dépourvu de conseil d'administration unifié au sein de l'Union est obligé de respecter ses obligations d'informer et de consulter le CEE à ce niveau et devra choisir des représentants de cette direction centrale ou permettre le transfert de ces obligations à la direction de la filiale qui est le principal employeur dans l'Union. Ainsi, si vous devez refléter la structure de l'entreprise, vous pourriez chercher à disposer d'un «CEE de groupe» assorti de «sous-CEE» dans les sous-groupes.

Durée et renégociation

Les prescriptions subsidiaires disposent...

«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 de la directive.»

En plus des prescriptions subsidiaires, la DCEE contient l'obligation, pour tous les accords de type article 6, d'indiquer la durée de l'accord et la procédure relative à sa renégociation. Cependant, il n'est pas toujours sûr que ces accords obéissent à cette règle.

Il existe deux approches différentes à adopter lorsque vous fixez la durée de validité de votre accord. La procédure la plus courante est d'en programmer une révision périodique, assortie d'une possibilité de le renégocier. Dans un tel cas de figure, l'accord reste valable jusqu'à ce qu'il soit remplacé ou effectivement résilié, mais vous êtes en droit de le réviser et de le renégocier

après une période donnée. D'autres accords sont assortis d'une date d'expiration. Dans ce cas, les deux parties sont obligées de trouver un accord de remplacement avant cette date sous peine de se retrouver sans accord. Si vous perdez l'accord de cette façon et que celui-ci ne contient aucune clause «de secours», l'employeur pourrait faire valoir qu'il vous faudra recommencer toute la procédure au moyen d'un GSN pour retrouver votre CEE. Par conséquent, si votre accord contient une date d'expiration, il importe d'y inclure une clause stipulant que les règles subsidiaires de la directive seront d'application si aucun nouvel accord ne peut être conclu.

Quelle que soit la méthode choisie, il importe de savoir comment elle fonctionne et de garantir qu'une possibilité existe de renégocier l'accord dans un délai raisonnable. En effet, aussi parfait soit votre texte, il est fort probable qu'un jour, certains voudront le modifier afin de refléter les expériences du CEE et les modifications survenues dans l'entreprise. Il serait très risqué de signer un accord qui ne contiendrait aucune disposition prévoyant sa renégociation dans les cinq ans de son entrée en vigueur. Au moment de fixer un calendrier, la majorité des accords semblent suivre les dispositions des prescriptions subsidiaires et se donner une durée de vie de quatre ans. Cette option s'est avérée acceptable pour la plupart des comités. Elle constitue un juste équilibre entre le désir de cohérence et la nécessité de remanier tout élément superflu, obsolète ou déficient de l'accord.

ACCORDS CEE ET DATES D'EXPIRATION

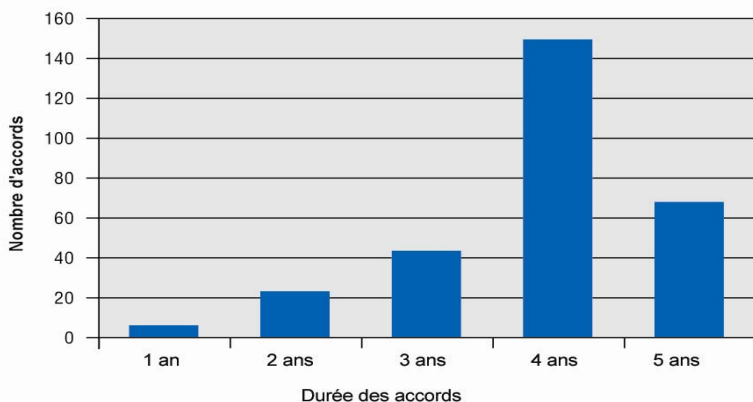


Tableau 3 – Accords CEE et dates d'expiration

Base: 282 accords en vigueur mentionnant une date d'expiration – Source: base de données de la SDA sur les accords CEE (31.08.05)

Une fois que vous avez fixé le délai que vous souhaitez, il reste à déterminer la procédure de renégociation de l'accord. La situation juridique n'étant pas toujours claire, il est intéressant de préciser cette procédure dans l'accord. La première question à régler à ce sujet est celle des personnes chargées des négociations. Si vous estimez que le CEE lui-même ou, peut-être, son comité restreint devraient être compétents pour renégocier l'accord, il serait sans doute opportun de le mentionner explicitement. Si vous ne voulez pas que les négociations empiètent sur le temps réservé aux réunions du CEE, vous pourriez aussi envisager de le signaler dans l'accord. Vous pourriez également prévoir que toute personne chargée de renégocier l'accord au nom des représentants des travailleurs pourra être assistée par des experts et, à coup sûr, qu'un coordinateur issu de la fédération sectorielle européenne concernée sera présent. Enfin, et en particulier si vous travaillez pour l'une des plus petites entreprises couvertes par la DCEE, vous pourriez vouloir garantir que votre comité conservera le droit d'exister même si les effectifs du groupe passent sous la barre des 1 000 travailleurs au total ou des 150 travailleurs dans au moins deux États membres.

Composition



Nombre de sièges

Le nombre moyen de sièges réservé dans les accords aux représentants des travailleurs est de 19. Cela ne vous indique cependant pas combien de sièges vous devez prévoir dans votre CEE. Cette question est de celles qui doivent être tranchées au cas par cas. Les CEE peuvent représenter à peine plus de 1 000 travailleurs aussi bien que 100 000; ils peuvent être basés dans deux États membres seulement ou dans l'ensemble des 27 pays concernés. L'accord CEE de Zumtobel ne prévoit que 7 membres, celui de Saint-Gobain en prévoit 70. Dans les faits, cependant, chaque pays réclamera sans doute un siège, en particulier s'il est représenté dans un GSN qui a été constitué sur cette base. Il est aussi probable que les représentants des pays qui comptent la plus grande proportion des effectifs souhaiteront plus d'un siège.

Les prescriptions subsidiaires disposent...

«Le comité d'entreprise européen compte au minimum trois membres et au maximum trente membres. Si sa taille le justifie, il élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres.»

Quelle que soit la situation, la question de la composition de votre CEE sera sans doute l'une des plus sensibles que vous serez amené à traiter lors de la négociation d'un accord CEE. En général, pour la plupart des matières, il n'est pas trop difficile pour les représentants des travailleurs de s'accorder sur ce qui est souhaitable et sur ce qui ne l'est pas dans le cadre d'un accord. La question ici est de savoir quels sont les éléments que vous pourrez amener la direction à signer et quels sont ceux que vous devez traiter en priorité. Cela étant, la composition du CEE peut générer de véritables conflits entre les représentants des travailleurs eux-mêmes. Je ne peux pas vous dire comment faire l'économie ces conflits. Tout ce que je peux juste dire, c'est qu'il faut tout faire pour les éviter...

Accords stipulant le nombre de sièges dévolus
aux représentants des travailleurs

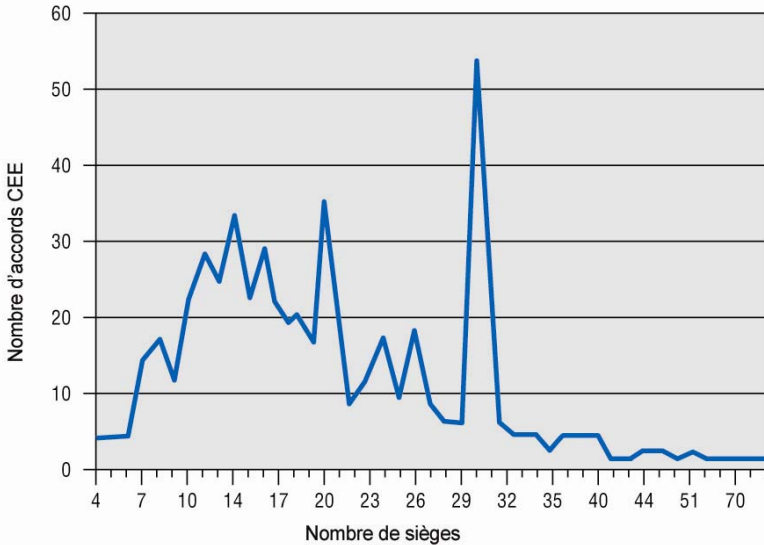


Tableau 4 – Accords stipulant le nombre de sièges dévolus aux représentants des travailleurs
Base: 529 accords en vigueur mentionnant le nombre de sièges dévolus aux représentants des travailleurs au début de l'accord ou pendant toute sa durée
Source: base de données de la SDA sur les accords CEE (31.08.05)

Répartition par pays

Un élément à prendre en considération est le degré d'«européanité» que vous voulez conférer à votre CEE. Ce point est particulièrement important si les effectifs de l'entreprise sont essentiellement localisés dans un pays. Si vous négociez au nom de la main-d'œuvre du pays dominant de l'entreprise, vous pourriez souhaiter que le CEE reflète cette prépondérance en termes de sièges. De nombreux experts recommandent cependant de ne pas aller dans ce sens, car cette domination risque d'être source de divisions et de désunion entre les représentants des travailleurs. Si vous disposez déjà d'un comité d'entreprise national actif au niveau du groupe (tel qu'un Konzern Betriebsrate ou un comité de groupe), vous êtes idéalement placé pour faire des concessions sur ce point, de manière à permettre aux groupes de travailleurs plus réduits de disposer de plusieurs voix au sein du CEE. Un bon

exemple de CEE constitué de la sorte est celui d'Air France, où la domination des travailleurs français dans le groupe a été délibérément revue à la baisse au niveau de la répartition des sièges. Vous devez également avoir à l'esprit qu'en acceptant de diminuer votre nombre de sièges, vous réduirez également le coût des réunions. Cela peut s'avérer utile au moment de négocier d'autres postes de coûts, comme la fréquence des réunions ou le nombre d'experts rémunérés. Naturellement, si votre CEE remplace les comités d'entreprise nationaux actifs au niveau du groupe dans son «pays d'origine», il ne sera pas aussi simple d'accepter un nombre disproportionnellement faible de sièges. Cela étant, vous devriez au moins réfléchir à la manière de garantir que vos collègues étrangers aient réellement leur mot à dire.

Les prescriptions subsidiaires disposent ...

«la représentation d'un membre par un État membre» et «la représentation des membres supplémentaires en proportion du nombre de travailleurs occupés dans les établissements, l'entreprise qui exerce le contrôle ou les entreprises contrôlées»

Quoi qu'il en soit, vous devrez vous atteler au fondement et à la proportionnalité de la répartition des sièges. De nombreux accords CEE se contentent d'énoncer précisément combien de sièges devraient être accordés à chaque pays. Cependant, les multinationales tendent à changer considérablement de composition au fil du temps lorsqu'elles achètent et revendent des filiales, de sorte que leurs effectifs augmentent ou diminuent dans leurs différentes branches. Ces activités de restructuration figurent parmi les principales préoccupations des CEE, mais peu de membres de ces derniers souhaitent ajouter à leurs fonctions une renégociation de la répartition des sièges à chaque restructuration. Dès lors, un nombre croissant de GSN et de CEE ont résolu le problème en introduisant des formules qui permettent de répartir les sièges au sein du comité en fonction de l'importance de la main-d'œuvre dans les pays concernés.

Sur les 703 accords en vigueur contenus dans la base de données de la SDA, 174 ne mentionnent même pas le nombre de sièges réservés aux représentants des travailleurs au moment de leur entrée en vigueur. Parmi les autres, beaucoup précisent la composition initiale du comité et prévoient une formule pour l'adapter ultérieurement pendant la durée de vie de l'accord. La plupart de ces formules octroient un siège par pays ou par pays disposant d'un certain nombre de travailleurs. Elles permettent ensuite

l'adjonction de nouveaux sièges lorsque des seuils préalablement fixés ont été atteints. Ainsi, l'accord CEE de Nestlé prévoit de réserver un siège à chaque pays couvert disposant de plus de 150 travailleurs, d'accorder un second siège à ceux qui disposent de plus de 2 000 personnes, un troisième à ceux de plus de 6 000 salariés et un quatrième à ceux de plus de 12 000 travailleurs. De telles formules nécessitent souvent de s'entendre sur le nombre maximum de sièges au sein du CEE.

Chez Nestlé, la formule est renégociée si elle aboutit à moins de 30 ou à plus de 40 représentants des travailleurs.

Si vous décidez d'opter pour une telle formule, vous devriez déterminer à partir de quel moment elle doit entraîner une réaffectation des sièges. D'après mon expérience, de nombreux accords ne répondent pas à cette question, ce qui laisse la porte ouverte à de futures divergences de vues. Une possibilité est de réévaluer le nombre de sièges à intervalles réguliers – en général, une fois par an ou tous les deux ans. Cependant, dans les CEE qui ne se réunissent qu'une ou deux fois par an, cela implique que certains membres ne resteront en fonction que pour une très brève période, ce qui pourrait être néfaste dans un organisme où les membres expérimentés profitent en général à tous les travailleurs représentés. Il existe aussi des accords qui ne prévoient de nouvelle répartition des sièges qu'au moment de leur renégociation. Dans ces cas-là, on peut se demander quel est l'intérêt d'avoir une formule quelconque. Une solution à ces problèmes serait de réévaluer le nombre de sièges dévolus à un pays au moyen de la formule dès qu'un représentant de ce pays arrive au terme de son mandat (que ce soit à son échéance normale ou en raison d'autres facteurs, tels qu'un changement de carrière). Une autre possibilité serait de prévoir une réaffectation en cas de changement important du nombre et/ou de la répartition des travailleurs représentés dans le CEE. La meilleure solution dans votre cas dépendra d'éléments tels que la taille et le caractère transnational de votre groupe et de la fréquence des réunions de votre comité. Le tout est de parvenir à un équilibre entre l'équité de sa représentation et son fonctionnement pratique.

Absence de sièges et sièges partagés

La directive dispose que les GSN qui négocient des accords CEE de type article 6 doivent couvrir tous les États membres. Cependant, cela ne revient pas à accorder un siège à chaque pays, comme c'est la règle dans les prescriptions subsidiaires. En effet, certains accords permettent de priver totalement les travailleurs de certains pays d'une représentation spécifique au

sein du CEE. La formule adoptée par le comité de Nestlé évoqué ci-dessus en est un bon exemple, même si le seuil qui y est défini est assez élevé. Dans la plupart des cas, la main-d'œuvre des pays exclus des accords constitue une part relativement limitée des grandes entreprises (et est souvent composée de personnel commercial et/ou administratif). Si vous devez décider d'accorder ou pas un siège au sein du CEE à un pays qui ne compte qu'un bureau de ventes employant 7 personnes, alors que tous les autres membres représentent plus de 1 000 travailleurs chacun, vous comprendrez les motifs de ce genre de décisions.

Bien entendu, quelle que soit la raison invoquée pour refuser un siège, cette solution présente des désavantages pour les travailleurs des pays qui ne sont pas représentés au sein du CEE et, potentiellement, pour ses autres membres du CEE, du fait qu'ils ne sont pas informés de ce qui se passe dans ces pays. C'est pourquoi, si les effectifs d'un pays ne se voient accorder aucune représentation dans votre comité, vous pourriez envisager de leur permettre, malgré tout, de recevoir les informations qu'il rassemble – par exemple via la nomination d'un intermédiaire qui pourrait également fournir un retour d'informations sans pour autant être membre du CEE ni même assister aux réunions. Si vous souhaitez recourir à cette possibilité, il serait bon de la garder à l'esprit lors des négociations sur les moyens à affecter au comité, en particulier si vous voulez que des documents soient traduits dans une autre langue.

Une autre approche qui est parfois adoptée pour résoudre le cas des pays disposant d'un nombre disproportionnellement faible de travailleurs consiste à partager un siège entre deux ou plusieurs pays, souvent regroupés sur une base régionale, par exemple le Royaume-Uni et l'Irlande, ou la Suède, la Finlande et le Danemark. Dans pareil cas, si les deux (ou tous les) pays partageant un même siège ne représentent qu'un petit nombre de travailleurs, il serait utile de permettre à chacun d'entre eux d'avoir son propre représentant et d'assister alternativement aux réunions du CEE. De cette manière, il y a toujours une personne qui garde un contact direct avec la main-d'œuvre de chaque pays et une relation claire avec le comité. Cela incitera également ces représentants à coopérer au niveau du partage des informations et des préoccupations en provenance et à destination du CEE, ce qui devrait contribuer à garantir une certaine qualité de la représentation des travailleurs qu'ils représentent.

Pays non membres de l'UE

Certains CEE ne représentent que partiellement ou pas du tout les travailleurs des pays membres de l'Union européenne, tandis d'autres CEE comptent des membres extérieurs à l'Union. C'est là un sujet qui fait l'objet de fortes divergences d'opinions et d'expériences parmi les personnes impliquées dans les comités d'entreprise. Une des raisons en est que les représentants extérieurs à l'UE ne se voient garantir aucun droit légal au titre de la législation sur les CEE, et que les employeurs ne sont pas obligés de les intégrer. Ce type d'«élargissement» du CEE ne peut donc s'effectuer correctement sans une certaine coopération, ni même sans une certaine prise de risque. Cependant, pour de nombreux GSN et CEE existants qui sont en mesure d'inclure des représentants légitimes de pays non membres de l'Union, il s'agit d'une occasion d'élargir la portée, la légitimité et l'étendue des informations accessibles au comité. En fin de compte, le fait de savoir si et dans quelle mesure il est approprié de poursuivre une telle stratégie dépend des circonstances précises qui prévalent à ce moment.

La liste des pays non membres de l'Union dont les travailleurs sont actuellement représentés au sein des CEE est assez longue. Un pays domine largement tous les autres, comme le montre le tableau ci-dessous: il s'agit de la Suisse, pays qui n'est pourtant pas candidat à l'adhésion à l'UE. Une des raisons en est que plusieurs fédérations syndicales européennes recommandent d'intégrer les membres suisses dans la mesure du possible, et ce pour des raisons de politique. L'inclusion d'un siège suisse est également facilitée pour la plupart des CEE du fait qu'elle n'implique aucune contrainte linguistique supplémentaire, le français, l'allemand et l'italien étant déjà utilisés couramment. Après la Suisse, les intégrations les plus courantes au CEE concernent les actuels pays candidats à l'adhésion: la Roumanie, la Bulgarie et la Turquie. Dans le cas des deux premiers au moins, il s'agit de la conséquence d'un programme d'anticipation adopté lorsque les dix nouveaux États membres étaient encore des pays candidats sur le point d'adhérer à l'Union, et donc d'obtenir le droit de siéger au sein des CEE. D'autres pays non européens intégrés à certains CEE sont par exemple la Croatie, la Serbie, l'Ukraine et même la Russie. D'autres accords vont encore plus loin et incluent des membres issus d'autres continents tels que l'Afrique, l'Asie ou les Amériques. Le CEE de VW, dont les membres viennent de pays aussi éloignés que le Brésil, en est un bon exemple. Ces situations sont cependant exceptionnelles et, avant de suivre cette voie, plusieurs questions importantes de nature internationale devront sans doute être abordées. La fédération syndicale mondiale (FSM) compétente souhaiterait certainement en être informée, notamment du fait que certains sont déjà en train de négocier des accords-

cadres mondiaux, qui pourraient se superposer à la création d'un comité d'entreprise mondial ou d'un CEE comprenant des membres non européens.

Accords couvrant des pays non membres de l'UE/de l'EEE

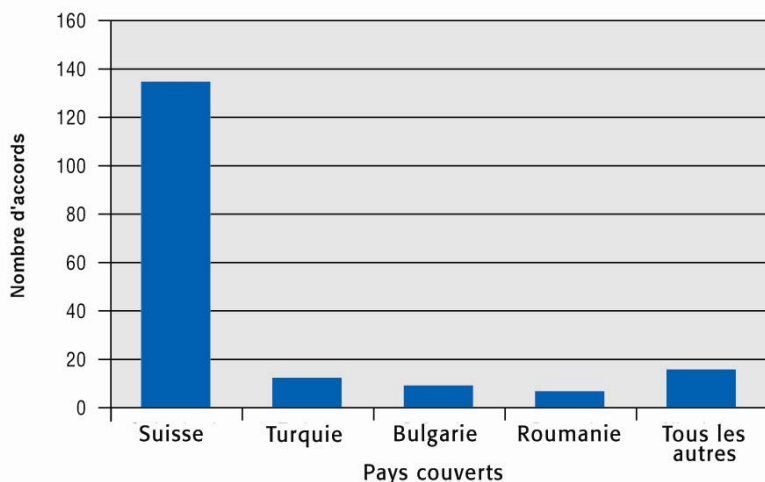


Tableau 5 – Accords couvrant des pays non membres de l'UE/de l'EEE

Base: 703 accords en vigueur – Source: base de données de la SDA sur les accords CEE (31.08.05)

Si vous souhaitez négocier un siège au sein de votre CEE pour un de ces pays non membres de l'Union, vous devriez tout d'abord vérifier s'il existe dans ce pays un syndicat reconnu et/ou une quelconque autre structure de représentation est déjà en place. Le meilleur moyen de le savoir est en général de vous adresser à votre fédération sectorielle européenne ou (si le pays est situé en dehors du continent européen) mondiale. Il s'agit d'ailleurs d'éléments précieux pour ces fédérations. En effet, si votre entreprise ne reconnaît pas un syndicat dans ce pays à ce moment-là, elles peuvent informer leurs membres locaux de la possibilité d'obtenir un siège au sein du CEE, qui serait pour eux une occasion de s'organiser. Bien entendu, si des représentants légitimes des travailleurs sont déjà en place, vous souhaitez avoir leur avis quant à leur participation au comité et au fait de savoir si vous devriez tenir compte de quelconques spécificités.

Vous prendrez soin aussi de vous informer sur la nécessité de prévoir une langue supplémentaire de traduction et/ou d'interprétation. Après tout, vous ne souhaitez pas créer un siège qui ne pourra en définitive être occupé que

par un membre de la direction en raison de restrictions linguistiques. Vous pourriez également vous demander comment ces représentants seront sélectionnés (car aucune législation nationale n'aborde ce point) et si vous aurez les moyens de contrôler que le siège sera en définitive occupé par un représentant légitime des travailleurs.

Une autre question que vous devriez vous poser concerne le statut à donner aux membres issus d'un pays hors UE. De nombreux CEE ont choisi d'accorder aux représentants de ces pays un statut d'«observateur» ou d'«invité». Il peut s'agir d'une position de compromis utile en vue de les faire accepter à la table des négociations. Cependant, avant d'adopter cette solution dans le cadre d'un accord, il est conseillé de spécifier clairement ce que cela implique à vos yeux dans la pratique. Dans la plupart des comités qui ont mis cette solution en œuvre, les membres qui disposent du statut d'«observateur» semblent être traités comme les membres à part entière, sauf pour les élections internes (du président, du secrétaire, du comité restreint, etc.), pour lesquelles ils n'ont aucun droit de vote. Vous devriez toutefois vous demander au minimum si la direction ou les autres représentants des travailleurs s'attendent à ce que cela influe sur d'autres éléments, tels que le droit de parole ou celui d'inscrire des sujets à l'ordre du jour. Vous pourriez également vous demander comment vous présenterez ce rôle secondaire à ceux à qui il s'adresse au sein du groupe et quels effets psychologiques un tel système à deux vitesses pourrait avoir sur la dynamique de groupe.

Sièges réservés aux employeurs

Selon le pays dont vous êtes originaire, vous pourriez trouver l'idée que des représentants des employeurs participent au CEE plus bizarre encore que la présence de membres brésiliens. Pour de nombreux comités d'entreprise européens, la présence ou non de membres représentant la direction dans le CEE dépend de la culture du «pays d'accueil» en matière de relations industrielles. Dans les entreprises françaises, par exemple, il est pratiquement certain qu'un membre de la direction générale présidera le CEE. Par contre, dans les groupes à prédominance allemande, il est fort peu probable que la direction sera représentée au sein du comité, qui est considéré comme un organisme destiné uniquement aux représentants des travailleurs. Certains accords vont même jusqu'à instaurer des présidences conjointes pour leur CEE, à faire alterner le poste entre travailleurs et employeurs ou à inclure les employeurs comme membres mais sans accès à la présidence. Quoi qu'il en soit, les comités mixtes ne seront généralement pas une source de préoccupations, pour autant que la législation nationale pertinente s'appliquant à votre CEE contienne des dispositions à leur sujet.

Présidence des CEE

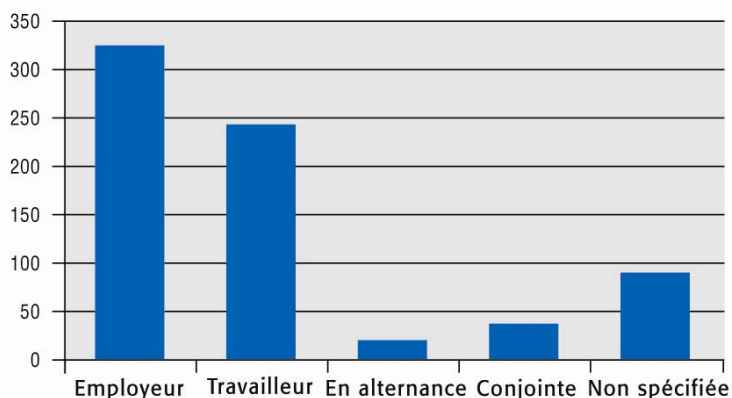


Tableau 6 – Attribution du poste de président du CEE ou du poste équivalent
Base: 703 accords en vigueur – Source: base de données de la SDA sur les accords CEE (31.08.05)

Vous devriez cependant vous montrer très prudents si des employeurs sont représentés au sein du CEE alors que la législation nationale applicable ne prévoit normalement pas cette possibilité. La loi française, par exemple, permet aux représentants des travailleurs d'un CEE de poursuivre leur entreprise en justice si elle ne respecte pas l'accord. Le fait que le président de la société préside également le CEE n'y change rien. Dans d'autres pays, dans lesquels la tradition veut que les employeurs ne siègent pas dans les organismes d'information et de consultation, le droit peut être moins clair. Aux Royaume-Uni, les membres du CEE de P&O l'ont appris à leurs dépens lorsque la direction ne les a pas consultés concernant des licenciements collectifs et des fermetures d'entreprises. Lorsque le tribunal du travail britannique compétent s'est vu demander de remettre un avis préliminaire sur cette affaire, il a affirmé que le CEE ne pourrait probablement pas poursuivre l'entreprise en justice parce que son président était également le représentant légal de la société. Certains spécialistes du droit ont depuis lors estimé que cette position aurait été cassée par la Cour de justice européenne et que, si elle constituait une interprétation correcte de la législation britannique, le gouvernement britannique aurait enfreint la directive. Cela étant, il serait sans doute opportun, dans un tel contexte, que les personnes chargées de négocier les accords dépendant du droit britannique ou de toute autre juridiction n'ayant pas arrêté de dispositions claires à ce sujet, évitent d'octroyer à la direction un statut de membre du CEE.

Pour ce faire, il convient de faire la distinction entre les réunions avec la direction et le CEE en lui-même, qui ne devrait compter que des représentants des travailleurs. De nombreux cadres aiment à qualifier les CEE de «forums européens». Dès lors, pourquoi ne pas disposer d'un CEE composé uniquement de représentants des travailleurs et d'un «forum européen» composé du CEE et de la direction? Pour autant que l'accord stipule clairement que le comité est l'organe de représentation des travailleurs, cela pourrait aider à clarifier votre position sur le plan juridique.

Sièges réservés aux syndicats

Dans ce qui précède, je suis généralement parti du principe que vous auriez la possibilité de faire appel à un «coordinateur» représentant la fédération syndicale européenne concernée durant les négociations. Dans la plupart des CEE, un représentant de cette fédération assiste aux réunions, généralement en qualité d'expert. Les syndicats, mais aussi nombre d'employeurs et plusieurs études universitaires, ont fait valoir les avantages découlant de son implication à toutes les étapes des travaux du comité. Ces représentants peuvent apporter un soutien, des compétences et une perspective véritablement paneuropéenne et peuvent servir de liaison avec le mouvement syndical au sens large. Dans plus des trois quarts des négociations conclues, les fédérations syndicales européennes ont joué un rôle important de coordination et/ou étaient cosignataires de l'accord.

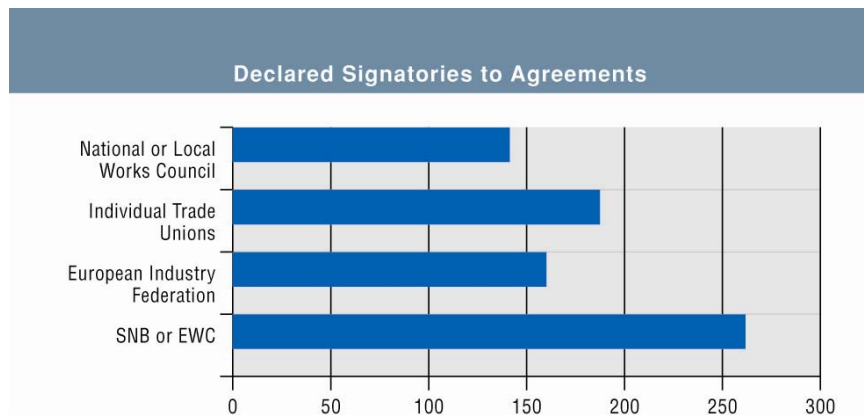


Tableau 7: Appartenance des signataires des accords

Base: 703 accords en vigueur – Source: base de données de la SDA sur les accords CEE (31.08.05)

Ce statut d'expert n'est cependant pas vraiment la position idéale pour ces représentants syndicaux, notamment concernant les réunions du CEE. Ce

statut extérieur peut être utilisé par des employeurs hostiles pour entraver le travail des coordinateurs, car il est plus facile de s'opposer à la présence d'un «expert». Par ailleurs, de nombreux CEE se limitent à un ou deux experts, dont les dépenses seront financées par l'entreprise. Lorsque certaines situations exigent la présence de plusieurs experts, un comité pourrait avoir à choisir entre le représentant de sa FSE et le juriste du travail ou le comptable dont il a besoin pour une question spécifique. Pour ces raisons, notamment, la CES a exigé très clairement que la DCEE soit modifiée de manière à garantir un siège dans tous les CEE à un représentant du mouvement syndical, nommé par la fédération syndicale européenne compétente. Ce n'est pas ce que prévoit la directive actuelle. La seule manière de garantir que ce soit effectivement le cas est de le négocier dans votre accord.

Comités restreints et postes de direction

En principe, un représentant des travailleurs siège au sein de la cellule de direction du CEE. Le titre que vous donnerez à cette personne variera en fonction de la diversité culturelle de votre comité. Il pourra s'agir d'un «président» ou d'un «directeur» ou, si le CEE est un organisme conjoint présidé par un employeur, d'un «secrétaire» ou simplement d'un «président du groupe des travailleurs». Certains accords prévoient également un poste de vice-président; d'autres optent pour une présidence tournante assortie de rôles pour le président entrant et le président sortant. Quoi qu'il en soit, les personnes qui occupent ces postes de direction devraient faire partie du comité restreint de votre CEE.

Les prescriptions subsidiaires disposent...

«Si sa taille le justifie, il [le CEE] élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres.»

«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.»

«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.»

«Lorsque des circonstances exceptionnelles 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 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 sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.»

Vous constaterez également que de nombreux accords garantissent que les membres du comité restreint sont représentatifs des différents pays. Bon nombre de ces comités vont bien au delà des trois membres proposés par les prescriptions subsidiaires. Les comités restreints sont essentiels au bon fonctionnement de tous les CEE, à l'exception des plus petits. S'il est prévu que votre CEE sera composé de plus de 9 ou 10 membres, assurez-vous que votre accord prévoit un tel comité. La création d'un comité restreint disposant d'un calendrier et des moyens nécessaires à ses travaux est une priorité lors de la mise en place de la plupart des CEE.

La fédération européenne des métallurgistes s'est accordée sur une position politique concernant les comités restreints des CEE. Voici ce qu'elle stipule:

- le comité restreint mène des discussions et conclut des accords avec la direction sur le lieu, le calendrier et la structure de la séance plénière;
- en coopération avec la direction, il débat et s'accorde sur le procès-verbal et les déclarations de la séance plénière;
- le comité directeur doit avoir le droit d'organiser régulièrement des réunions financées par l'entreprise;
- il doit être informé et consulté en temps opportun par la direction, notamment entre les réunions officielles si des circonstances transnationales extraordinaires l'imposent;
- le comité directeur doit être en droit de rédiger et de diffuser des prises de position. Il doit en outre être autorisé à faire traduire ces documents dans les langues concernées;
- les droits des membres du comité directeur émanent de l'accord et du mandat de l'ensemble du CEE.

Ces conseils sur la création des comités restreints du CEE valent pour tous les secteurs. Vous devriez également aborder la question des membres suppléants du comité restreint. En effet, les membres de ce comité sont normalement habilités à convoquer des réunions extraordinaires et à y assister. Comme ces dernières sont par nature organisées dans de brefs délais, les risques que l'un des membres du comité ne puisse y assister sont d'autant plus grands, ce qui rend plus importante encore la possibilité de disposer de représentants des travailleurs prêts à assurer la suppléance.

Égalité hommes-femmes

Il importe que les CEE, comme tous les forums représentatifs, respectent le principe d'égalité hommes-femmes. Malheureusement, ce n'est pas souvent le cas. De nombreux CEE ne représentent pas correctement les travailleurs féminins. Non seulement cette situation n'est pas juste, mais elle affaiblit ces organes et leur nuit à de nombreux égards. Afin d'éviter un résultat aussi décevant, plusieurs possibilités sont à envisager au moment de négocier l'accord. Vous pourriez suivre l'exemple des accords CEE tels que celui de Gambro, qui non seulement stipule que les femmes et les hommes doivent être représentés, dans la mesure du possible, en fonction de leur part dans les effectifs de l'entreprise, mais qui contient également une clause qui garantit que, lorsque deux sièges ou plus sont assignés à un seul État membre, un juste équilibre doit être atteint entre les représentants masculins et féminins. Comme dans de nombreux autres secteurs de la vie professionnelle, les femmes sont particulièrement sous-représentées dans les postes de direction au sein des CEE. Ce point doit également être pris en considération. Vous pourriez par exemple insister pour qu'au moins un siège du comité restreint soit occupé par une femme. Réfléchissez également à cet aspect au moment de prévoir la composition de tout comité ou sous-groupe que vous pourriez décider de mettre sur pied.

Compétences



Information et consultation

La directive dispose qu'il est nécessaire d'instaurer des comités d'entreprise européens «pour s'assurer que les travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres soient correctement informés et consultés». La définition de ces droits à l'information et à la consultation est donc fondamentale à la compréhension du rôle et de l'étendue des CEE. Cependant, la directive est rédigée de manière telle qu'elle ne précise pas clairement quels sont ces droits. Ce manque de clarté se retrouve également dans la plupart des transpositions. Certaines directives plus récentes sur l'information et la consultation des travailleurs nous aident à comprendre quels sont supposés être ces droits. Parmi celles-ci, la plus importante est sans doute la «directive SE» (2001/86/CE), qui contient une définition bien plus claire et plus détaillée de l'«information» et de la «consultation» au niveau européen.

Les définitions de ces deux notions dans la directive SE ont été élaborées sur la base de l'expérience acquise avec les CEE. Certaines actions en justice lancées par les représentants des travailleurs au sein de ces comités, en particulier la plainte contre Renault concernant la fermeture de son usine de Vilvorde, ont joué un rôle particulièrement important. Ces affaires ont amené de nombreux experts à estimer que la substance des définitions de la directive SE s'appliquait également aux CEE, même au titre des lois en vigueur actuellement. Cependant, à moins que nous n'obtenions une révision de la directive CEE assortie de meilleures définitions (ou, au minimum, un arrêt de la Cour de justice européenne), nous resterons face à une situation juridique compliquée et à une directive CEE qui peut sembler assez ambiguë. Il est donc probable que, si la direction centrale d'une entreprise était remise en question après avoir omis d'informer et de consulter correctement son CEE, elle chercherait à faire valoir une autre perspective. Dès lors, à moins que vous ne disposiez de définitions solides des termes de votre accord auxquelles vous puissiez vous référer, il faudra encore beaucoup de temps et d'argent pour prouver qui a raison. C'est pourquoi il est hautement recommandé que les accords CEE contiennent leur propre définition des droits à l'information et à la consultation.

La directive SE dispose...

- «Information» [signifie] le fait que [les représentants des travailleurs] sont informés (...) sur les questions qui concernent [les employés de l'entreprise], cette information se faisant (...) d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec [la direction centrale].
- «Consultation» [signifie] l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre (...) les représentants des travailleurs et [la direction centrale], à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par [la direction centrale], qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de [l'entreprise].

Note: si vous utilisez ce texte, veuillez à insérer le nom de votre entreprise là où il parle de «[l'entreprise]», et le nom du CEE (s'il s'agit d'un organe ne représentant que les travailleurs) ou du groupe d'employés (si le CEE inclut des membres de la direction centrale) là où il parle de «[représentants des travailleurs]».

J'ai repris ci-dessus les définitions de la «directive SE» et les ai adaptées aux CEE. J'essaie par là de vous offrir une possible solution à adopter pour votre accord. Naturellement, si vous pouvez vous accorder sur des définitions plus solides encore ou si vous voulez privilégier une autre formulation, rien ne vous oblige à conserver ces suggestions. Nombre d'accords – dont celui conclu par le CEE de Renault après l'affaire Vilvorde – contiennent des définitions tout à fait correctes et très intéressantes de l'information et de la consultation. Cela étant, les définitions de la «directive SE» amélioreraient sans doute la plupart des accords.

Thèmes inclus

Certains accords n'énumèrent aucun élément spécifique d'information ou de consultation, mais stipulent simplement que le CEE a le droit d'être informé et consulté sur les «questions présentant un intérêt pour les travailleurs» ou une autre formulation similaire. On pourrait faire valoir que de tels accords renforcent la position des CEE lorsqu'il s'agit d'exiger des informations et une consultation

sur toute matière qui n'a pas été spécifiquement exclue. Cependant, ils rendent ceux-ci particulièrement dépendants de l'établissement du calendrier lorsqu'il s'agit de garantir qu'ils obtiendront les informations requises.

La plupart des accords CEE contiennent une liste de thèmes pour lesquels le CEE est particulièrement en droit d'être informé et consulté. La grande majorité d'entre eux sont conformes aux règles subsidiaires énoncées dans l'annexe de la directive concernant les thèmes qui devraient être couverts par le CEE.

Les prescriptions subsidiaires disposent...

«La réunion porte notamment sur sa structure, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, 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.»

Ceci pourrait être considéré comme le «modèle standard» des questions intéressant le CEE. Il est donc utile de s'assurer que votre CEE sera informé et (si nécessaire) consulté sur ces questions. Cela étant, ce «modèle standard» n'est nullement exhaustif, et de nombreux CEE ajoutent d'autres matières à cette liste.

Autres thèmes intéressant les CEE

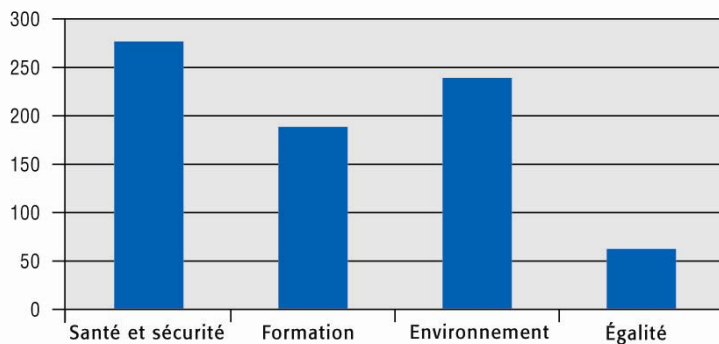


Tableau 8 – Autres thèmes des accords intéressant les CEE

Base: 703 accords en vigueur – Source: base de données de la SDA sur les accords CEE (31.08.05)

Les plus courants de ces sujets sont la santé et la sécurité, la formation et l'éducation, l'environnement et l'égalité des chances. Il s'agit là de matières logiques qui ne sont guère controversées. Elles sont en effet importantes tant pour les employeurs que pour les représentants des travailleurs et sont toutes couvertes par la législation européenne. D'autres thématiques tendent à être sensiblement plus controversées ou difficiles à négocier.

Certaines organisations syndicales s'efforcent d'obtenir que la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) soit incluse dans les matières relevant des CEE, tandis que d'autres y sont nettement moins favorables. Bien sûr, si une entreprise élabore une politique en matière de RSE, la plupart des CEE souhaiteront en être informés. Cependant, si vous allez encore plus loin et que vous exigez que le CEE soit consulté à ce sujet, d'aucuns estimeront qu'il y a un risque de cautionner réellement ou en apparence une position en matière de RSE sans en avoir pour autant une vision claire. Il s'agit en définitive d'une question à débattre au cas par cas avec l'aide d'un représentant de la fédération sectorielle européenne concernée.

La participation aux bénéfices et le temps de travail sont d'autres questions qui sont traitées par certains CEE mais qui peuvent également prêter à controverse, de la part des travailleurs aussi bien que des employeurs. Beaucoup considèrent que ces sujets ne devraient être traités que par les syndicats. D'autres estiment qu'ils représentent forcément des questions d'envergure européenne qui devraient être du ressort des CEE. Quelle que soit votre position, il est clairement utile de vous demander si ces questions devraient être couvertes. Enfin, vous pourriez réfléchir à l'inclusion éventuelle de la thématique des droits syndicaux dans la liste. Certains employeurs y sont nettement opposés. Il faudrait donc à nouveau déterminer avec vos collègues et avec le représentant de votre FSE où se situe cette question dans la liste de vos priorités.

Certains CEE consacrent également des réunions entières à un thème particulier ou prévoient même la création de groupes de travail spécifiques. On en trouve un exemple dans l'accord CEE de Gucci: «Ils ont pour fonction de présenter des initiatives illustrant la politique sociale de Gucci, c'est-à-dire d'élaborer des propositions communes dans certains secteurs tels que l'emploi, la formation, l'exercice des droits syndicaux, l'égalité des chances, la sécurité et les conditions de travail. Ces propositions sont soumises au CEE, qui les examine au cours de sa réunion annuelle».

Thèmes exclus

Après avoir abordé les matières qui pourraient figurer expressément dans votre accord comme thèmes d'intérêt pour votre CEE, il faut également savoir que de nombreux accords *excluent* spécifiquement certaines questions. Le cas le plus courant est d'exclure les thématiques qui ne concernent qu'un seul pays. Comme pour de nombreuses autres matières, les accords qui sont dans ce cas respectent généralement les prescriptions subsidiaires de la directive.

Les prescriptions subsidiaires disposent...

« La compétence du comité d'entreprise européen est limitée à l'information et la consultation sur les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux établissements ou entreprises du groupe situés dans des États membres différents.

Dans le cas des entreprises ou groupes d'entreprises visés à l'article 4 paragraphe 2, la compétence du comité d'entreprise européen est limitée aux matières qui concernent tous les établissements ou toutes les entreprises du groupe situés dans les États membres ou qui concernent au moins deux des établissements ou entreprises du groupe situés dans des États membres différents. »

Le concept du «critère transnational», qui exclut les questions qui concernent uniquement les travailleurs d'un seul pays, apparaît sous diverses formes dans de nombreux accords CEE et a causé de réels problèmes à certains comités. Ces problèmes naissent du fait qu'il n'est pas toujours facile de déterminer si un sujet respecte ce critère ou non, et donc s'il peut légitimement être considéré comme un thème soumis à l'obligation d'information et de consultation du CEE. La direction centrale d'une entreprise au moins a refusé de débattre d'une fermeture dans l'une de ses filiales en se basant sur cette règle, alors que tous les représentants des travailleurs exigeaient des informations à ce sujet. Elle a donc pu éviter un débat au CEE, quand bien même il est apparu clairement par la suite que la fermeture était liée à un plan de réorganisation à l'échelle du groupe qui devait concerner l'ensemble des travailleurs. La meilleure façon d'éviter ce genre d'abus dans le recours au critère transnational est de ne pas instaurer ce critère du tout. Si cela n'est pas possible, cependant, il est conseillé de

prévoir au minimum un mécanisme satisfaisant permettant d'éviter les litiges sur la question.

Thèmes exclus - Projections

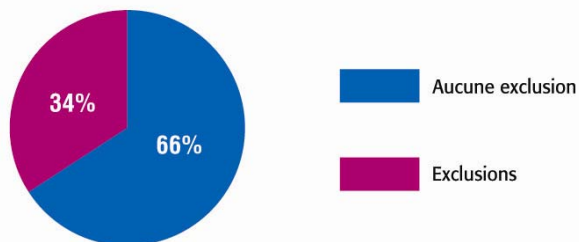


Tableau 9 – Accords CEE excluant certains sujets des procédures d'information et de consultation
Base: 703 accords en vigueur – Source: base de données de la SDA sur les accords CEE (31.08.05)

Idéalement, ce mécanisme placerait la charge de la preuve du caractère purement national d'une question sur la direction. En d'autres termes, en cas de désaccord quant au caractère légitime d'une question, c'est à la direction qu'il revient de prouver qu'elle ne l'est pas, et non aux travailleurs de prouver qu'elle l'est.

En dehors du critère transnational, certains accords CEE excluent spécifiquement d'autres questions. Il s'agit la plupart du temps de matières liées aux conventions collectives portant par exemple sur les salaires et les conditions de travail, considérés comme relevant entièrement des syndicats nationaux. La question de savoir si votre accord doit permettre à votre CEE d'aborder de tels sujets doit être tranchée sur la base de votre situation spécifique. Gardez cependant à l'esprit que des informations paneuropéennes sur ces matières peuvent être utiles au niveau national, et le fait de les demander ne revient pas à exiger un rôle dans la procédure de négociations collectives.

Confidentialité

Comme vous pouvez le constater ci-dessous, la plupart des accords CEE contiennent une clause de confidentialité, et la plupart des représentants n'y voient aucune objection pour ce qui est des informations véritablement et nécessairement confidentielles, telles que les formules secrètes et les dossiers du personnel. Certains employeurs sont cependant connus pour

abuser de ces clauses de confidentialité, que ce soit par prudence excessive ou par désir d'entraver le bon déroulement des procédures d'information et de consultation. Cela peut s'avérer particulièrement problématique lorsque l'objectif est de bloquer la communication entre les représentants du CEE et/ou entre ces derniers et leurs organisations syndicales. Certains employeurs ont même inséré une clause qui leur permet, sur la base du principe de confidentialité, de révoquer tout expert demandé par le comité. Cette clause pourrait aussi être utilisée pour tenter d'entraver les missions des experts syndicaux, même lorsque ces derniers sont prêts à signer de bonne foi un véritable accord de confidentialité.

Les règles de confidentialité sont définies différemment au niveau national, mais il semblerait étrange de rédiger un accord qui soit plus exigeant en la matière que la législation nationale. Une possibilité est donc de stipuler dans l'accord que les violations des règles de confidentialité ne peuvent entraîner des sanctions qu'au titre des lois, réglementations et traditions nationales concernées.

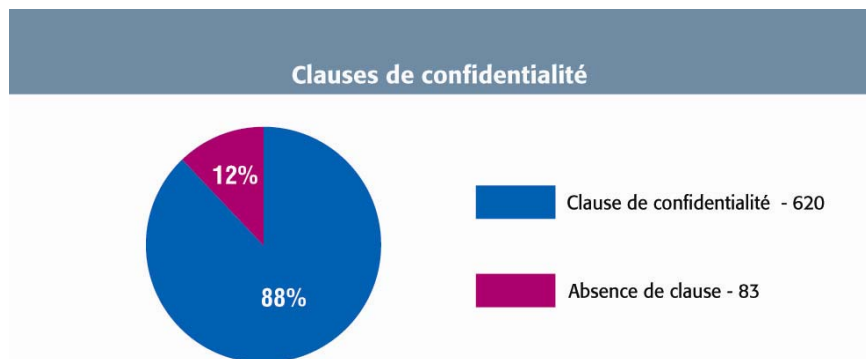


Tableau 10 – Accords CEE contenant des clauses de confidentialité
Base: 703 accords en vigueur – Source: base de données de la SDA sur les accords CEE (31.08.05)

Une autre possibilité est d'intégrer une clause plaçant la charge de la preuve sur l'employeur lorsqu'il s'agit de démontrer qu'une information doit être tenue secrète. Quoiqu'il en soit, vous devriez examiner la manière dont vous pourrez garantir que la confidentialité ne sera pas utilisée pour empêcher les membres du CEE de rapporter légitimement au niveau national les résultats de l'information et de la consultation, même si ceux-ci incluent des thèmes que les employeurs préféreraient ne pas voir débattus.

Réunions



Fréquence et durée

Les prescriptions subsidiaires disposent...

« 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.

Lorsque des circonstances exceptionnelles 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 sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs. »

Au final, l'efficacité de votre CEE dépendra en bonne partie de la fréquence des contacts entre les représentants des travailleurs et la direction. Les prescriptions subsidiaires de la directive ne prévoient qu'une réunion par an, voire plus dans les circonstances exceptionnelles. Elles ne font nulle part mention de la durée de ces réunions. La majorité des accords prévoient une périodicité analogue. En pratique, cependant, il est presque impossible d'avoir un CEE véritablement efficace sur la base d'une seule réunion par an. De même, des réunions de moins d'une journée avec la direction entre deux journées de réunions réservées aux représentants des travailleurs entravent considérablement le bon déroulement des procédures d'information et de consultation.

En réalité, de nombreux CEE finissent par obtenir l'organisation de réunions d'une durée plus convenable et à intervalles plus réguliers, même lorsque cela n'est pas prévu dans leur accord. Dans certains cas, ces nouvelles réunions équivalent à un recours régulier aux réunions exceptionnelles. Certains employeurs reconnaissent qu'ils doivent effectivement rencontrer les membres du CEE plus souvent afin que celui-ci fonctionne correctement et harmonieusement et puisse également travailler dans leur intérêt. La meilleure solution pour les représentants des travailleurs reste néanmoins de conclure un accord écrit prévoyant deux ou plusieurs réunions régulières de

durée raisonnable. Il s'agit cependant d'un point délicat à négocier avec l'employeur. Seuls 13 des accords de notre base de données prévoient plus de deux réunions ordinaires garanties par an. Cependant, 92 accords prévoient actuellement au moins deux réunions ordinaires par an et la possibilité d'en organiser de nouvelles dans des circonstances exceptionnelles. Cette position est de plus en plus courante dans les nouveaux accords.

Nombre de réunions par an

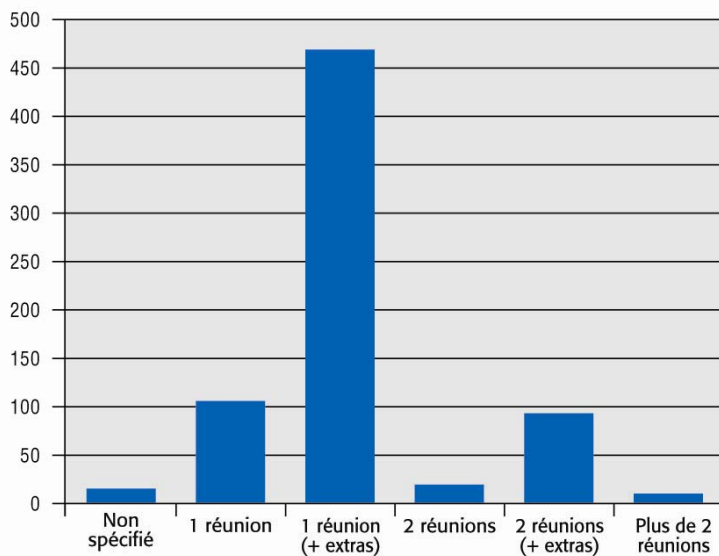


Tableau 11 – Nombre de réunions annuelles stipulé dans les accords

Base: 703 accords en vigueur – Source: base de données de la SDA sur les accords CEE (31.08.05)

Naturellement, une des raisons pour lesquelles elle peut être si difficile à défendre est que les réunions du CEE coûtent de l'argent, et les employeurs s'opposent souvent à l'accroissement du nombre de réunions pour des motifs budgétaires. Pour répondre à de tels arguments, vous devriez vous poser la question de savoir quelle est la priorité que vous accordez à cette question face aux autres postes de coûts. Vous pourrez cependant parvenir à des compromis relativement indolores après avoir consulté les projections des coûts utilisées par les employeurs. Je reviendrai sur ce point dans le chapitre consacré aux ressources. Vous devriez également vous pencher sur

la fréquence des réunions des comités restreints et de toutes les réunions consacrées à un sujet spécifique mentionnées dans ce chapitre.

Réunions préalables et suivis

Comme mentionné précédemment, il vous est vivement recommandé d'organiser des réunions avec les seuls représentants des travailleurs avant et après votre réunion avec la direction centrale. Lorsque vous arriverez à une réunion du CEE, vous souhaitez parcourir les thèmes à l'ordre du jour avec vos collègues et découvrir toute évolution éventuelle dans les pays qu'ils représentent qui puisse s'avérer importante pour la discussion. Les membres du comité restreint pourraient souhaiter informer les autres membres sur les derniers contacts avec la direction et, surtout, vous souhaitez garantir le maximum d'unité entre collègues, de manière à pouvoir faire front en vue de promouvoir les intérêts des travailleurs au sein de l'entreprise. Au terme de la réunion avec la direction, vous serez en possession de toute une série d'informations nouvelles. Les membres voudront savoir si tous leurs collègues sont satisfaits de l'information et de la consultation et débattre pour savoir s'il convient d'assurer un suivi de ces questions – et sous quelle forme, le cas échéant.

Les prescriptions subsidiaires disposent...

« 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. »

Des deux réunions, la plus importante est incontestablement la réunion préalable, ce que reconnaît la DCEE. En conséquence, la grande majorité des accords contiennent des dispositions en la matière. L'importance de la réunion de suivi ne doit cependant pas être sous-estimée. Dans la plupart des CEE, contrairement aux organes de représentation nationaux, vous ne serez amené à voir vos collègues qu'une à deux fois par an, et ces réunions sont une occasion rare de bénéficier des services d'une interprétation simultanée.

Dispositions prévoyant des réunions préalables et des réunions de suivi

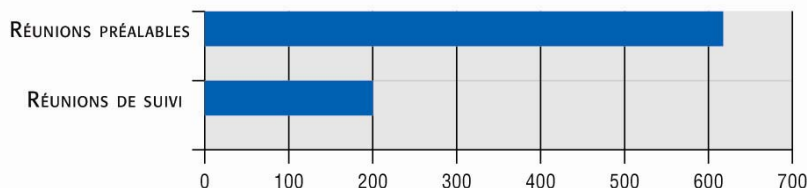


Tableau 12 – Dispositions prévoyant des réunions préalables et des réunions de suivi
Base: 703 accords en vigueur – Source: base de données de la SDA sur les accords CEE (31.08.05)

La CES a affirmé que les dispositions relatives aux réunions de suivi étaient à présent considérées comme un indicateur standard de bonnes pratiques. Effectivement, elles sont de plus en plus courantes dans les nouveaux accords.

Comité restreint et séances extraordinaires

Les prescriptions subsidiaires disposent...

« Lorsque des circonstances exceptionnelles 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 sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

À la 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 mesures 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'importance du comité restreint a déjà été soulignée ci-dessus. Cependant, pour mener ses tâches à bien, celui-ci aura besoin d'un moment pour se réunir, avec et sans la direction. Une approche courante semble être de réunir le comité restreint un ou deux mois avant chaque réunion ordinaire afin de passer en revue le calendrier proposé avec la direction. Certains CEE augmentent également le nombre de réunions du comité restreint en les associant aux réunions nationales programmées dans le «pays d'origine», à laquelle assistent souvent, de toute façon, un ou deux membres. En général, les comités restreints comptent de trois à cinq membres, ce qui rend leurs réunions bien moins coûteuses que la plupart des réunions plénières du CEE. Si les membres du comité restreint partagent une même langue, vous pouvez même abandonner l'interprétation ou recourir à la traduction consécutive dans une réunion purement bilingue. Les réunions supplémentaires du comité restreint peuvent donc servir de solution de compromis avec les employeurs qui s'opposent à la multiplication des réunions ordinaires. Il est clair que moins vous organisez de réunions ordinaires, plus les réunions du comité restreint gagnent en importance.

Quoi qu'il en soit, il est primordial qu'en plus des réunions programmées, le comité restreint puisse convoquer des réunions d'urgence dans des circonstances exceptionnelles, comme le prévoient les prescriptions subsidiaires. L'énoncé de ces dernières est utile pour la rédaction des dispositions en la matière, mais il peut être amélioré. Le comité restreint doit certainement être au cœur de toute réunion «exceptionnelle», au même titre que tout autre membre du CEE issu des pays directement concernés. Ces réunions devront être organisées le plus rapidement possible. Vous veillerez par ailleurs au respect de l'obligation faite à la direction de présenter un rapport sur la situation et de celle faite au comité restreint d'exiger la présence des autres représentants concernés de la direction. Cependant, comme l'a signalé la CES, il importe également, si l'on veut que la consultation soit efficace, que les parties représentées à ces réunions puissent reconsidérer leurs positions à la lumière des discussions lorsqu'elles ne sont pas en mesure de parvenir initialement à un accord. Ces réunions sont souvent les plus importantes des CEE. Si vous voulez des consultations sérieuses en ces occasions, il est utile de savoir que d'autres réunions sont envisageables si nécessaire.

Notification des réunions

Le dernier point à envisager au moment d'examiner le calendrier des réunions est la période de notification à accorder aux réunions planifiées.

Ceci ne s'applique évidemment pas aux séances extraordinaires, qui doivent être organisées le plus rapidement possible à partir du moment où elles ont été réclamées. Il importe néanmoins de notifier le plus rapidement possible aux membres la tenue des réunions ordinaires. Il s'agit d'une question de «bien-être des familles», qui pourrait s'avérer importante pour garantir que votre CEE ne souffre pas de déséquilibres entre hommes et femmes. Nombre de femmes sont en effet dissuadées de s'impliquer dans les CEE du fait que les déplacements à l'étranger pour participer aux réunions perturbent leur vie familiale. Cet inconvénient peut au moins être pallié, ne serait-ce qu'en partie, en veillant à ce que votre accord CEE garantisse une période de notification suffisante avant les réunions, qui laisserait aux membres suffisamment de temps pour prendre leurs dispositions concernant la garde des enfants et des personnes âgées éventuellement à leur charge. Cette mesure peut naturellement être bénéfique pour tous les membres, aussi bien hommes que femmes.

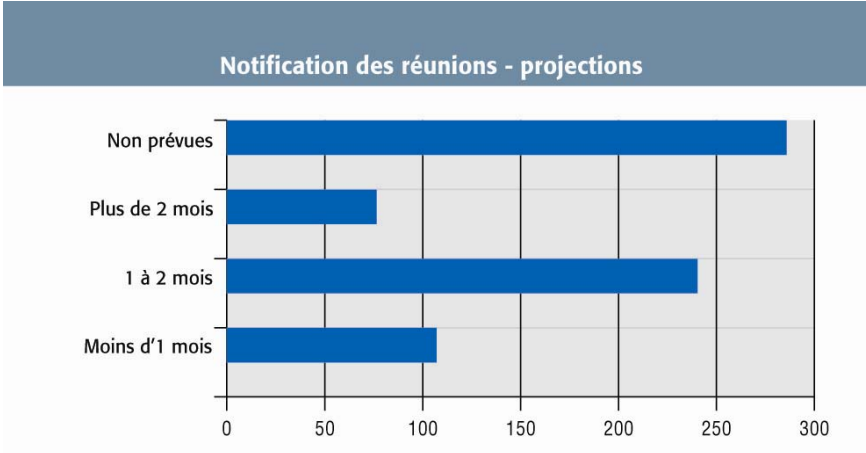


Tableau 13 – Accord sur la notification des réunions
Base: 703 accords en vigueur – Source: base de données de la SDA sur les accords CEE (31.08.05)

Ressources



Budgets, transport, logement et interprétation

Les prescriptions subsidiaires disposent...

« 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. »

Certains CEE ont leur propre budget, mais la plupart dépendent de la direction centrale pour couvrir les frais négociés. Dès lors, si celle-ci fait blocage pour des raisons budgétaires sur des questions importantes telles que le nombre de membres du CEE, la fréquence ou la durée des réunions ou encore le nombre d'experts, il pourrait être utile de se pencher sur quelques-unes des autres dépenses prévues du côté des employeurs. Toutes les réunions du CEE impliquent des frais logements, de repas, la location d'infrastructures de réunion et des transports en avion. Or, la présence de la direction générale et la stratégie – relativement courante – de gestion des ressources humaines consistant à « amadouer » les représentants des travailleurs en les plongeant dans le de luxe et en leur offrant des boissons gratuites, constituent des postes de dépenses somptuaires où vous pourriez trouver l'argent qu'on vous avait dit ne pas pouvoir se permettre de dépenser. Certains CEE ont découvert que le fait de proposer des initiatives simples pour réduire les coûts de chaque réunion avaient permis de faire accepter l'organisation de réunions supplémentaires. Ces initiatives peuvent être aussi simples que de trouver des billets d'avion en classe économique, de demander des réunions dans des villes moins chères et de séjourner dans des hôtels moins onéreux.

Il existe cependant une mesure très économique en la matière dont vous devriez être pleinement conscient. Ces derniers temps, il est de plus en plus courant, pour les employeurs, de proposer que les réunions du CEE soient réalisées par vidéoconférence. Cette méthode n'est évidemment pas satisfaisante comme méthode primaire de communication, mais elle ne doit pas pour autant être rejetée en bloc pour certains types de réunions. L'efficacité de votre comité dépendra de la confiance et des relations personnelles nouées entre les représentants des travailleurs ainsi qu'entre ces derniers et la direction centrale. Ces relations se développeront essentiellement durant les intervalles informels entre les réunions, au cours desquelles vous pourrez faire connaissance les uns avec les autres – ce qui n'est pas vraiment possible par liaison vidéo. S'il est possible d'obtenir une

réunion supplémentaire du comité directeur chaque année en acceptant de la réaliser par vidéoconférence, cette option doit être envisagée, mais elle s'avérera presque à coup sûr insatisfaisante pour les réunions ordinaires.

En dehors du logement et du déplacement, les principales dépenses pour les réunions du CEE tiennent généralement à l'interprétation simultanée. Comme nous l'avons vu, certains accords prévoient le remplacement des frais d'interprétation par l'organisation de formations linguistiques. Cependant, l'apprentissage d'une langue prend du temps, et l'exclusion de représentants légitimes en raison de leur faiblesse en langues peut s'avérer dangereuse. Vous pourriez dès lors veiller à ce que la direction centrale fournisse l'interprétation simultanée et la traduction en cas de besoin. D'un autre côté, il peut être intéressant d'examiner les frais d'interprétation prévus à destination de la direction. Ceux-ci peuvent varier considérablement, et j'ai connu des cas où les entreprises refusaient des équipements indispensables ou des réunions supplémentaires à leur CEE tout en payant leurs interprètes à des prix prohibitifs.

Ordre du jour, autres documents et traductions

Si vous disposez d'un CEE nombreux, votre comité restreint devra rédiger et diffuser des documents avant de traiter les réactions des membres, en particulier pour préparer l'ordre du jour.

Les prescriptions subsidiaires disposent...

« 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. »

« 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. »

L'importance de l'ordre du jour dépendra en grande partie du type de culture qui prévaut dans votre entreprise en matière de relations professionnelles. Dans certaines sociétés, il s'agira d'une des principales priorités, et les sujets qui n'y figureront pas ne seront pas débattus par la direction, quelle que soit la valeur des arguments développés lors de la réunion pour qu'il en aille

autrement. Dans d'autres entreprises, l'ordre du jour sera plus souple et aura un caractère plus indicatif que définitif, et les réunions permettront des aménagements.

Dans les deux cas, l'ordre du jour doit être pris au sérieux. Il offre, au minimum, une chance aux membres d'effectuer des recherches de fond sur les points qui y sont mentionnés et de vérifier que les documents concernés sont traduits. Le comité restreint veillera normalement à garantir que tous les membres aient la possibilité de soumettre des points à l'ordre du jour et soient ensuite en mesure d'examiner les propositions, assorties de tout autre document pertinent, afin d'émettre des commentaires avant leur finalisation lors d'une réunion avec la direction. Pour y parvenir correctement, ils devront pouvoir accéder aux supports administratifs et disposer des documents traduits dans les langues nécessaires.

Vous veillerez également à ce que l'ordre du jour soit diffusé en temps voulu et à ce que, si possible, la direction diffuse un rapport sur les points de l'ordre du jour dans un délai suffisant pour permettre aux membres de le lire et de l'examiner avant la réunion. Après celle-ci, il faudra également veiller à garantir que le procès-verbal soit diffusé et accepté en temps opportun. Pour tous ces documents, vous devrez tenir compte du délai de traduction dans les langues requises. Il s'agit d'un aspect qui peut s'avérer particulièrement problématique pour certains membres des CEE, notamment ceux qui ont besoin des documents dans des langues européennes peu répandues. Afin que cela ne pose pas problème à votre CEE, l'accord doit mentionner clairement le droit de tous les membres ayant besoin de documents traduits à les obtenir dans une langue appropriée et dans un délai qui ne nuit en rien à leur utilité.

Outils d'accès et de communication

Les représentants des travailleurs ont pour mission de... représenter les travailleurs. Certains membres très efficaces des CEE parviennent à prendre en considération les intérêts de tout le personnel de l'entreprise, mais ils y siègent avant tout en vue de représenter les travailleurs d'un pays spécifique (ou au moins certains d'entre eux). Ils doivent ensuite faire rapport à ces travailleurs sur les résultats des procédures d'information et de consultation. Ils doivent également être accessibles pour les travailleurs qu'ils représentent afin de relayer les desiderata que ceux-ci souhaitent aborder au niveau européen. Pour ce faire, ils doivent être en droit de rencontrer ces travailleurs ainsi que leurs autres représentants nationaux et avoir accès à tous les sites de l'entreprise dont ils représentent les effectifs.

Les prescriptions subsidiaires disposent...

« 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 annexe. »

Il ne s'agit pas seulement d'une question d'accès physique. Aujourd'hui, les représentants des travailleurs ont également besoin d'un accès aux outils de communication modernes tels que des téléphones, des fax et un ordinateur avec une connexion à internet et une messagerie électronique. Ce point est important pour maintenir la communication avec les personnes qu'ils représentent ainsi qu'avec leurs collègues de la fédération syndicale européenne. Les outils relatifs aux technologies de l'information sont particulièrement importants à cet égard, car les outils de traduction en ligne peuvent aider les membres à surmonter les barrières linguistiques.

Formation

On n'insistera jamais assez sur l'importance de la formation des membres des CEE. Ces derniers sont des organismes multilingues au cœur d'entreprises vastes et complexes rassemblant des cultures totalement différentes en termes de relations industrielles. Or, contrairement à la «directive SE», la DCEE ne contient aucune disposition traitant des besoins en formation des membres du CEE. En conséquence, la majorité des accords en vigueur n'en fait pas mention. La CES a fait valoir qu'il s'agissait d'un obstacle majeur au bon fonctionnement des CEE et que la directive devrait être modifiée pour inclure des dispositions sur la formation. Cela étant, même sans base juridique, 46% des accords analysés dans la base de données de la SDA contiennent actuellement de telles dispositions.

Tous ces accords ne répondent cependant pas aux besoins des membres des CEE. Certains contiennent uniquement des dispositions sur la formation linguistique. Si cet aspect est évidemment important, il n'est pas suffisant, et vous devriez vous montrer prudent au moment de troquer l'interprétation simultanée contre une formation linguistique. L'apprentissage d'une langue demande du temps, et l'exclusion de représentants légitimes en raison de leurs faiblesses en langues peut être dangereuse. Quoi qu'il en soit, un CEE doit, pour être efficace, permettre à ses membres d'acquérir diverses

connaissances et de développer un certain nombre de compétences en vue de mener à bien leurs missions. La formation linguistique ne répond aucunement à la nécessité de développer la connaissance des questions économiques et comptables, ou encore techniques et sociales. Il importe donc que les membres des CEE puissent être formés dans un large éventail de matières.

Il est également souhaitable qu'ils puissent être formés ensemble au niveau central, aux frais de la direction centrale. Les formations conjointes à destination des membres du CEE sont des «événements qui renforcent l'esprit d'équipe», et vous apprendrez sans doute plus de collègues du comité que des formateurs et des animateurs en ces occasions.

Dispositions relatives à la formation dans les accords CEE

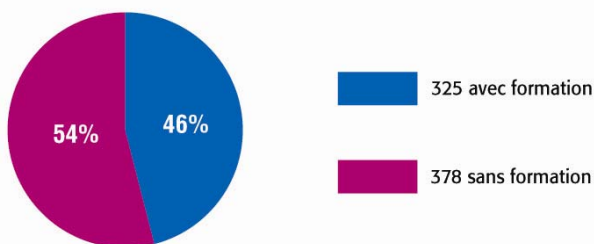


Tableau 14 – Dispositions relatives à la formation dans les accords CEE

Base: 703 accords en vigueur – Source: base de données de la SDA sur les accords CEE (31.08.05)

Les accords tels que celui d'Euronext, qui prévoient 5 jours de formation par an sur un thème choisi par le comité restreint, peuvent être des «modèles de bonne pratique» sur lesquels on peut se baser en la matière. Il faut également noter qu'il existe une ligne budgétaire de la Commission européenne (04030303) destinée au soutien de projets visant à améliorer la qualité de l'information et de la consultation au sein des CEE. Si ce soutien n'est pas automatique et s'il ne consiste certainement pas à subventionner les besoins de formation annuelle des CEE, il peut être utilisé pour des projets de promotion d'ateliers ad hoc visant à développer les compétences des ces comités. Si vous souhaitez en savoir plus à ce sujet, la SDA vous apportera gratuitement son aide et ses conseils dans le cadre du projet Infopoint.

Experts

Les experts sont au moins aussi essentiels que la formation au bon fonctionnement des CEE. Si les membres devront certainement développer leurs compétences et leur compréhension propres grâce aux formations, il faut garder à l'esprit qu'ils devront probablement traiter de questions telles que les réglementations sur la déclaration fiscale, le droit international et l'analyse microéconomique. Même une formation des plus poussées ne permettrait guère de doter les membres des connaissances nécessaires sur ces questions lorsqu'elles se poseront à eux. La direction – et donc également les représentants des travailleurs – auront certainement recours à des experts pour les assister dans leurs décisions sur ces matières. Heureusement, contrairement à la formation, la nécessité d'experts financés par l'employeur est reconnue par la DCEE.

Les prescriptions subsidiaires disposent...

« 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. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert. »

Vous devriez veiller à garantir que votre accord vous donne le droit d'inviter des experts *de votre choix* à toutes les réunions. Certains accords ne permettent d'inviter des experts que pour certains points prédéterminés de l'ordre du jour. D'autres n'autorisent leur présence que lors des réunions préliminaires avec les représentants des travailleurs ou, à l'inverse, lors des réunions avec la direction. Ces deux cas de figure limitent les bénéfices potentiels de l'accès à l'expert, et ce genre de restrictions n'ont aucun sens, à moins qu'elles ne visent à entraver les travaux des représentants des travailleurs au sein du CEE. Récemment, j'ai vu pour la première fois des accords qui permettaient à la direction d'exclure des experts qui avaient travaillé pour d'autres entreprises du même secteur. Il convient là aussi de s'y opposer.

Accès aux experts

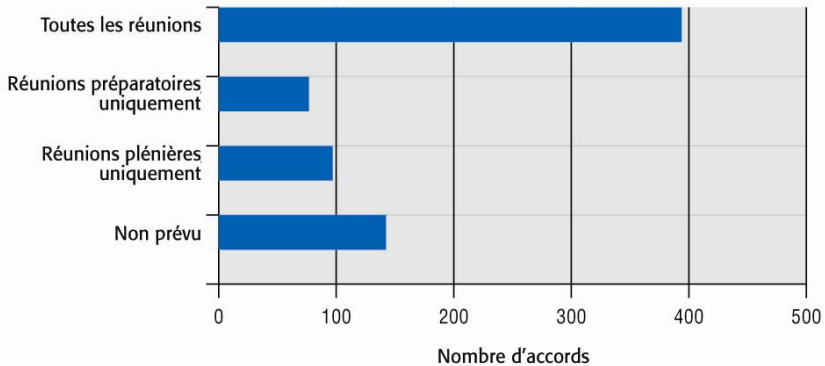


Tableau 15 – Accès aux experts dans les accords

Base: 703 accords en vigueur – Source: base de données de la SDA sur les accords CEE (31.08.05)

Il est naturellement préférable d'avoir droit à un expert qu'à pas d'expert du tout. Cependant, adopter la limite d'un seul expert par réunion financé par l'employeur, comme le suggèrent les prescriptions subsidiaires, peut générer quelques difficultés dans certaines circonstances.

Les affaires complexes de restructuration peuvent nécessiter des besoins de compétences dans plusieurs domaines à la fois – par exemple pour les questions juridiques et les aspects économiques et comptables. Un autre problème peut survenir si, comme nous l'avons vu ailleurs, le représentant de la FSE pour votre CEE doit jouer le rôle de l'expert au lieu de disposer d'un siège distinct et garanti au sein du comité. La CES fait valoir qu'en plus d'un siège pour le représentant de la FSE, tous les CEE devraient avoir droit à un expert rémunéré de leur choix à chaque réunion et à un second expert en cas de besoin. Si vous êtes en mesure de négocier ces droits dans votre accord, vous en sortirez certainement avantage.

Facteur temps

Une des ressources dont doivent disposer tous les membres du CEE pour mener leurs tâches à bien est le facteur temps. Or, lorsqu'ils retournent sur leur lieu de travail, cette évidence n'est pas toujours aussi claire pour leur direction locale, notamment s'ils consacrent une partie de leur temps de travail normal à l'exercice d'autres fonctions de représentation.

Les missions du CEE peuvent également impliquer de faire des heures supplémentaires et de travailler le week-end. Il n'est donc pas inutile d'apporter une certaine clarté quant aux horaires de travail et aux missions du CEE. Certains accords y parviennent en fixant des modalités formelles. C'est par exemple le cas de l'accord CEE de Suez, qui prévoit des crédits-temps à négocier entre les représentants des travailleurs et la direction.

20 questions à vous poser avant de signer

Avez-vous ...

1. déterminé quelle transposition s'applique à votre accord et examiné les conséquences d'une négociation au titre de l'article 13 ou de l'article 6?
2. obtenu une liste précise des entreprises qui seront couvertes?
3. obtenu une durée de vie raisonnable pour l'accord et envisagé ce qui pourrait se produire si vous ne parvenez pas à conclure un nouvel accord au moment de la renégociation?
4. défini à qui iraient les sièges, combien de sièges seraient octroyés et s'ils auront tous le même statut?
5. examiné les implications du statut des employeurs dans votre CEE?
6. défini vos comités restreints et nommé votre (vos) principal (principaux) représentant(s)?
7. garanti une répartition équitable des sièges entre hommes et femmes?
8. intégré des définitions appropriées de l'information et de la consultation?
9. défini les sujets à inclure et ceux éventuellement à exclure?
10. dégagé une position satisfaisante sur la confidentialité?
11. trouvé un accord sur la fréquence et le lieu des réunions?
12. examiné les dispositions relatives aux réunions en comité restreint, aux séances extraordinaires et aux sessions spéciales?
13. garanti les droits aux réunions préalables et aux suivis?
14. réfléchi au budget et aux dispositions relatives au transport et au logement?
15. garanti le recours adéquat à l'interprétation, à la traduction et aux outils de communication?
16. défini la procédure d'élaboration de l'ordre du jour?
17. répondu aux besoins d'autres documents et de traductions?
18. abordé les besoins de formation des membres?
19. garanti le droit de bénéficier des experts nécessaires?
20. pu obtenir que les membres disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur mission au sein du CEE?

La directive CEE

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

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu l'accord sur la politique sociale, annexé au protocole (no 14) sur la politique sociale, annexé au traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 2 paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission (1),

vu l'avis du Comité économique et social (2),

statuant conformément à la procédure prévue à l'article 189 C (3),

considérant que, sur la base du protocole sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne, le royaume de Belgique, le royaume de Danemark, la république fédérale d'Allemagne, la République hellénique, le royaume d'Espagne, la République française, l'Irlande, la République italienne, le grand-duché de Luxembourg, le royaume des Pays-Bas et la République portugaise (ci-après dénommés «États membres»), désireux de mettre en œuvre la charte sociale de 1989, ont arrêté entre eux un accord sur la politique sociale;

considérant que l'article 2 paragraphe 2 dudit accord autorise le Conseil à adopter, par voie de directive, des prescriptions minimales;

considérant que, selon l'article 1er de cet accord, la Communauté et les États membres ont notamment pour objectif de promouvoir le dialogue social;

considérant que le point 17 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit entre autres que «l'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents États membres»; que «cela vaut en particulier dans des entreprises ou des groupes comportant des entreprises ou des établissements situés dans plusieurs États membres»;

considérant que le Conseil, malgré l'existence d'un large consensus entre la majorité des États membres, n'a pas été en mesure de statuer sur la proposition de directive concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension

communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (4), telle qu'amendée le 3 décembre 1991 (5);

considérant que la Commission, conformément à l'article 3 paragraphe 2 de l'accord sur la politique sociale, a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire en matière d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire;

considérant que la Commission, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée conformément à l'article 3 paragraphe 3 dudit accord et que ceux-ci ont transmis à la Commission leur avis;

considérant que, au terme de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux n'ont pas informé la Commission de leur volonté d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord, tel que prévu à l'article 4 dudit accord;

considérant que 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; que, 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;

considérant que 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; que cette situation peut entraîner un traitement inégal des travailleurs touchés par les décisions au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe;

considérant que 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;

considérant que, 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;

considérant que, à cet effet, une définition de la notion d'entreprise qui exerce le contrôle, se rapportant exclusivement à la présente directive et ne préjugant pas des définitions des notions de groupe et de contrôle qui pourraient être adoptées dans des textes qui seront élaborés à l'avenir, s'avère nécessaire;

considérant que les mécanismes pour l'information et la consultation des travailleurs de ces entreprises ou de ces groupes 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;

considérant que, 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;

considérant que, 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;

considérant, toutefois, qu'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;

considérant, en outre, que les représentants des travailleurs peuvent décider de ne pas demander l'institution d'un comité d'entreprise européen, ou bien que les parties intéressées peuvent convenir d'autres procédures pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs;

considérant que, 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; que, 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; que le comité d'entreprise européen doit pouvoir émettre un avis à l'issue de cette réunion;

considérant qu'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;

considérant qu'il convient de prévoir que les représentants des travailleurs agissant dans le cadre de la 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; qu'ils ne doivent subir aucune discrimination du fait de l'exercice légitime de leur activité et doivent jouir d'une protection adéquate en matière de licenciement et d'autres sanctions;

considérant que 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;

considérant qu'il convient d'accorder un traitement spécifique aux entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquelles il existe, à la date de mise en application de la présente directive, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs;

considérant que les États membres doivent prendre des mesures appropriées en cas de non-application des obligations prévues par la présente directive,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

Objet

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 dans les conditions, selon les modalités et avec les effets prévus par la présente directive.
3. 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 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 points a) ou c), le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf dispositions contraires des accords visés à l'article 6.
4. 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.
5. 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 1 000 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 1 000 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) «consultation»: l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié;
- g) «comité d'entreprise européen»: le comité institué conformément à l'article 1er paragraphe 2 ou aux dispositions de l'annexe, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs;
- h) «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 «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 ou
 - b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise ou
 - c) peut nommer plus que 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 points a) ou c) du règlement (CEE) no 4064/89 du Conseil, du 21 décembre 1989, relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises (6).
 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 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.
3. 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.

-
4. 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.

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 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 pratiques nationales prévoyant des seuils pour la constitution d'une instance de représentation des travailleurs;

- b) le groupe spécial de négociation est composé au minimum de trois membres et au maximum de dix-sept membres;
- c) lors de ces élections ou désignations, il convient d'assurer:

d'abord, la représentation d'un membre par État membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte l'entreprise qui exerce le contrôle ou une ou plusieurs entreprises contrôlées,

ensuite, la représentation des membres supplémentaires en proportion du nombre de travailleurs occupés dans les

établissements, l'entreprise qui exerce le contrôle ou les entreprises contrôlées comme prévu par la législation de l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale;

d) la direction centrale et les directions locales sont informées de la composition du groupe spécial de négociation.

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.

Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut être assisté par des experts de son choix.

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 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 au paragraphe 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 collaboration 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 fixe:
 - 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 et la durée du mandat;
 - c) les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen;
 - d) le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;
 - e) les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen;
 - f) la durée de l'accord et la procédure pour sa renégociation.
 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.
-

-
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 ou
 - 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.

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 ils se trouvent, 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 collaboration 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

Protection des représentants des travailleurs 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, de la même protection et des garanties similaires 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.

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 par son territoire.
2. Les États membres assurent que, sur demande des parties intéressées par l'application de la présente directive, les informations sur le nombre de travailleurs visé à l'article 2 paragraphe 1 points a) et c) soient rendues disponibles par les entreprises.
3. 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.
4. 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 audit article 8.

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

Article 12

Relation entre la présente directive et d'autres dispositions

1. La présente décision est applicable sans préjudice des dispositions prises conformément à la directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (7), et à la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des

travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements (8).

2. La présente directive ne porte pas préjudice aux droits d'information et de consultation des travailleurs existant dans les droits nationaux.

Article 13

Accords en vigueur

1. Sans préjudice du paragraphe 2, les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels il existe déjà, soit à la date prévue à l'article 14 paragraphe 1, soit à une date, antérieure à celle-ci, de mise en œuvre dans l'État membre concerné, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs, ne sont pas soumises aux obligations découlant de la présente directive.
2. Lorsque les accords visés au paragraphe 1 arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire.

Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la présente directive sont d'application.

Article 14

Dispositions finales

1. Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 22 septembre 1996, ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.
2. 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. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 15

Réexamen par la Commission Au plus tard le 22 septembre 1999, la Commission réexamine, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, les modalités d'application de la présente directive et examine notamment si les seuils d'effectifs sont adéquats, en vue de proposer au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

Article 16

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 22 septembre 1994.

Par le Conseil

Le président

N. BLUEM

- (1) JO no C 135 du 18. 5. 1994, p. 8 et JO no C 199 du 21. 7. 1994, p. 10.
- (2) Avis rendu le 1er juin 1994 (non encore paru au Journal officiel).
- (3) Avis du Parlement européen du 4 mai 1994 (JO no C 205 du 25. 7. 1994), position commune du Conseil du 18 juillet 1994 (JO no C 244 du 31. 8. 1994, p. 37).
- (4) JO no C 39 du 15. 2. 1991, p. 10.
- (5) JO no C 336 du 31. 12. 1991, p. 11.
- (6) JO no L 395 du 30. 12. 1989, p. 1.
- (7) JO no L 48 du 22. 2. 1975, p. 29. Directive modifiée par la directive 92/56/CEE (JO no L 245 du 26. 8. 1992, p. 3).
- (8) JO no L 61 du 5. 3. 1977, p. 26.

ANNEXE

PRESCRIPTIONS SUBSIDIAIRES visées à l'article 7 de la directive

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1er paragraphe 1 de la directive et dans les cas prévus à l'article 7 paragraphe 1 de la directive, 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 limitée à l'information et la consultation sur les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux établissements ou entreprises du groupe situés dans des États membres différents.

Dans le cas des entreprises ou groupes d'entreprises visés à l'article 4 paragraphe 2, la compétence du comité d'entreprise européen est limitée aux matières qui concernent tous les établissements ou toutes les entreprises du groupe situés dans les États membres ou qui concernent au moins deux des établissements ou entreprises du groupe situés dans des États membres différents;

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 pratiques nationales;

c) le comité d'entreprise européen compte au minimum trois membres et au maximum trente membres.

Si sa taille le justifie, il élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres.

Il adopte son règlement intérieur;

d) lors de l'élection ou de la désignation des membres du comité d'entreprise européen, il convient d'assurer:

- d'abord, la représentation d'un membre par État membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises

de dimension communautaire compte l'entreprise qui exerce le contrôle ou une ou plusieurs entreprises contrôlés,

- ensuite, la représentation des membres supplémentaires en proportion du nombre de travailleurs occupés dans les établissements, l'entreprise qui exerce le contrôle ou les entreprises contrôlées comme prévu par la législation de l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale;
- 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 de la directive ou de maintenir l'application des prescriptions subsidiaires arrêtées en conformité avec la présente annexe.

Les articles 6 et 7 de la directive s'appliquent, mutatis mutandis, s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 6 de la directive, 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.

La réunion porte notamment sur sa structure, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, 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.

3. Lorsque des circonstances exceptionnelles 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 sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

À la 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 mesures 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.

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. Sans préjudice de l'article 8 de la directive, 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 annexe.
 6. 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.
 7. 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.

Liste des fédérations syndicales européennes

- Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment
<http://www.efbww.org/>
- Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme
<http://www.effat.org/>
- Fédération européenne des journalistes
<http://www.ifj.org/>
- Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie
<http://www.emcef.org>
- Fédération européenne des métallurgistes
<http://www.emf-fem.org>
- Fédération syndicale européenne des services publics
<http://www.epsu.org/>
- Fédération européenne des travailleurs des transports
www.itfglobal.org/ETF
- Comité syndical européen de l'éducation
<http://www.csee-etuice.org/>
- Fédération européenne du textile, de l'habillement et du cuir
Pas de site internet – courriel: fse.thc@skynet.be
- Uni-Europa
<http://www.uni-europa.org>

Printed by Cover snc
Ariccia - Roma - Italy
at September 2005

