

# Négociations de CEE : principales priorités

## Procédure et contenu

*(Document adopté par la 1<sup>ère</sup> réunion du Comité exécutif d'industriAll Europe*

*Luxembourg, les 27 et 28 novembre 2012)*

Les Comités d'entreprise européens ont été une pierre angulaire du travail des trois organisations fondatrices de industriAll European Trade Union<sup>1</sup> et ils le resteront dans la nouvelle organisation. En plus de coordonner les 530 CEE et d'assister les milliers de représentants syndicaux présents dans les CEE, industriAll Europe continuera de donner la priorité aux négociations et renégociations d'accords CEE de qualité.

La Directive 2009/38/EC donne la possibilité de renforcer les pouvoirs et l'efficacité des CEE. Elle offre une réelle opportunité de jouer un rôle plus actif au sein des entreprises multinationales, de défendre l'emploi et de mieux anticiper le changement.

Afin de relever les défis de la nouvelle directive et d'aider les CEE et les travailleurs à en retirer tous les bénéfices, industriAll Europe a déjà produit une série de documents qui servent d'orientation pour les négociations ou renégociations de CEE (voir les deux documents en annexe).

Ces documents indiquent les démarches à suivre en vue d'établir un CEE et définissent le contenu d'un accord CEE.

D'une manière générale, la politique de industriAll Europe s'attache à :

- Garantir la transparence de l'information entre les syndicats concernés
- Garantir la représentation des membres tant du CEE et que du GSN
- Prendre des initiatives pro-actives pour entamer de nouvelles négociations
- Obtenir des accords CEE de qualité

Dans la procédure visant à établir un accord CEE, industriAll Europe s'attache à :

---

<sup>1</sup> industriAll European Trade Union est abrégé en industriAll Europe dans le reste du texte

- Coordonner des initiatives pour entamer des négociations avec le soutien de son Secrétariat
- Informer tous les syndicats et à vérifier la légitimité des membres du GSN
- S'assurer de la présence d'un expert de industriAll Europe tout au long du processus de négociation

Pour le contenu de l'accord CEE, industriAll Europe se concentre sur :

- les modalités à négocier (article 6)
- les droits à l'information et à la consultation
- les questions transnationales
- l'articulation des niveaux national et européen des processus d'information et de consultation
- les droits à la formation
- la clause d'adaptation
- les prescriptions subsidiaires, telles que des normes minimales

Annexes :

- Négociations d'accords CEE : lignes directrices pour les procédures et les contenus
- Checklist pour les négociations et indications pratiques pour le contenu des accords CEE

**Négocier des accords de comités  
d'entreprise européens :  
lignes directrices contraignantes<sup>2</sup> de  
industriAll European Trade Union en matière  
de procédures et de contenu**

---

<sup>2</sup> Ces lignes directrices sont celles de l'ancienne FEM

## Sommaire

<b>1. Introduction</b> .....	5
<b>2. Comment mettre en place un CEE ? La procédure</b> .....	6
<b>3. Contenu d'un accord CEE</b> .....	8
3.1. Nouvelles définitions .....	8
3.1.1. Information .....	9
3.1.2. Consultation .....	9
3.1.3. Questions transnationales (art 1.4) .....	9
3.1.4. Article 6 (dispositions à négocier) .....	10
<b>4. Le contenu d'un accord CEE : normes minimales et recommandations de industriAll Europe</b> .....	10
4.1. Thèmes à traiter par le CEE.....	11
4.2. Réunions .....	12
4.2.1. Réunions ordinaires .....	12
4.2.2. Réunion préparatoire et réunion de débriefing :.....	12
4.2.3. Circonstances exceptionnelles et réunions extraordinaires :.....	12
4.3. Comité restreint .....	13
4.4. Règlement d'ordre intérieur et nécessité de définir un mandat légal le cas échéant	14
4.5. Articuler les niveaux nationaux et européens des processus d'information et de consultation .....	14
4.6. Interprétation.....	15
4.7. Experts .....	15
4.8. Règles de confidentialité .....	16
4.9. Coûts liés au fonctionnement du CEE .....	16
4.10. Outils de communication.....	16
4.11. Informer les niveaux local et national du contenu et du résultat des processus d'information et de consultation dans le CEE (Art. 10.2).....	16
4.12. Formation (art.10.4) .....	16
4.13. Durée de l'accord et procédure de renégociation.....	17
4.14. Adaptation du CEE en cas de changement de structure .....	17
<b>5. Remarques finales</b> .....	18
<b>6. Liens importants et utiles</b> .....	18

## 1. Introduction

Les comités d'entreprise européens (CEE) sont un pilier important de la politique d'entreprise de industriAll European Trade Union. En effet, ils jouent un rôle essentiel en faveur de la promotion des droits à l'information et à la consultation au plan transnational en Europe. Ils favorisent également l'engagement mutuel à travailler ensemble pour la défense des intérêts des travailleurs dans les entreprises au plan transfrontalier.

La nouvelle directive CEE adoptée le 6 mai 2009, et dont la transposition dans les législations nationales devait être finalisée pour juin 2011, permet de renforcer les pouvoirs et l'efficacité des comités d'entreprise européens. Elle offre aux CEE une réelle possibilité de jouer un rôle plus actif dans les entreprises multinationales.

Les présentes lignes directrices et recommandations de industriAll Europe visent à garantir que, dès le 6 juin 2011:

- tous les nouveaux accords et les accords renégociés soient conformes au contenu de la nouvelle directive.
- tous les accords existants bénéficient des améliorations de la directive.

## LE CADRE JURIDIQUE

Depuis le 6 juin 2011, les nouveaux droits et dispositions de la directive 2009/38/CE s'appliquent à:

- toutes les négociations et/ou accord conclus dès cette date,
- tous les accords conclus selon l'Article 6 de la première directive (accords « article 6 »), c'est-à-dire ceux qui ont été signés après le 22 septembre 1996, à condition qu'ils n'ont pas été signés ou révisés durant la période de transposition légale (de juin 2009 à juin 2011). Dans ce cas, il n'est pas nécessaire d'attendre la renégociation de ces accords pour pouvoir appliquer les nouveaux droits et les nouvelles dispositions. Ils s'appliquent automatiquement. A titre d'exemple, les nouvelles définitions de l'information et de la consultation ainsi que la nouvelle disposition concernant la formation s'appliquent automatiquement à tous les accords « article 6 » pour autant qu'ils n'aient pas été négociés ou renégociés entre juin 2009 et juin 2011.

Certaines dispositions de la nouvelle directive CEE s'appliquent aux accords conclus selon l'article 13 (à savoir, ceux signés avant le 22 septembre 1996).

En dépit du fait que de nombreuses dispositions de la nouvelle directive CEE peuvent ne pas s'appliquer directement à tous les accords CEE, industriAll Europe et ses organisations affiliées peuvent utiliser et utiliseront politiquement les nouvelles normes et les nouveaux droits pour tous les CEE. Comme on l'a vu durant la période de transition, les nouvelles

normes et les nouveaux droits peuvent être inclus avec succès dans un accord, ce qui leur permet de répondre à l'esprit de la directive CEE refondue.

La Commission avait également créé un Groupe d'Experts composé d'experts nationaux. Il avait pour tâche d'échanger des informations et de coordonner les processus nationaux de transposition. Le rapport du Groupe d'Experts sur la mise en œuvre de la directive refondue 2009/38/EC relative aux comités d'entreprise européens donne une interprétation fort utile de certains aspects particulièrement sensibles de la nouvelle directive. Ce rapport ainsi que tous les textes légaux se rapportant aux comités d'entreprise européens, et notamment les lois nationales de transposition, sont disponibles sur le site internet de la Commission (pour le lien direct, cliquer [ici](#), ou passer par l'adresse suivante : [www.ec.europa.eu/social](http://www.ec.europa.eu/social)).

## **2. Comment mettre en place un CEE ? La procédure**

Les négociations visant à conclure un accord établissant un CEE doivent être menées entre la direction centrale et un groupe spécial de négociation (GSN). Le GSN représente les intérêts des salariés de l'entreprise dans son ensemble, et il est créé dans le but spécifique de négocier un CEE.

La stratégie de industriAll Europe et la procédure qui a été adoptée consistent à prendre l'initiative afin d'entamer des négociations en vue d'instaurer un CEE :

1. Les organisations affiliées à industriAll Europe ou les représentants du personnel contactent la direction afin d'entamer des négociations en demandant officiellement la mise en place d'un groupe spécial de négociation (GSN).
2. Les organisations affiliées nationales doivent informer le Secrétariat de industriAll Europe qui coordonnera l'implication de tous les pays concernés et la nomination des délégués au GSN.

Le Secrétariat de industriAll Europe déterminera, avec d'autres Fédérations syndicales européennes (FSE), qui prendra l'initiative dans le cas où une entreprise est couverte par plusieurs fédérations syndicales.

3. La direction locale est tenue de fournir toutes les informations requises pour ouvrir des négociations, en particulier concernant la structure de l'entreprise, la taille des effectifs et leur distribution à travers l'Europe (art. 4 de la directive 38/2009).

La direction est également tenue de communiquer à la Confédération européenne des syndicats (CES) la composition du GSN et de l'aviser du début des négociations. Comme convenu entre la CES et Business Europe, cette communication s'effectue à l'adresse centrale suivante : [ewc@etuc.org](mailto:ewc@etuc.org). Le GSN devra s'assurer que la direction centrale remplit cette obligation (art 5.2.c. de la directive 38/2009).

4. Le GSN devra demander l'assistance d'un expert syndical. La nouvelle directive reconnaît explicitement le rôle spécial que jouent les syndicats européens en matière de soutien aux négociations, en apportant une assistance au GSN. Elle précise que les représentants des

FSE compétentes ont le droit de participer aux négociations, à la demande du GSN et à titre consultatif (art. 5.4 de la directive 38/2009).

En règle générale, l'expert de industriAll Europe viendra du pays où est situé le siège de l'entreprise. Sa désignation sera approuvée et soutenue par le Comité « Politique d'entreprise » de industriAll Europe (CPE). Elle sera communiquée aux organisations affiliées, qui seront tenues d'informer les membres du GSN de la nomination de l'expert syndical.

Tout au long du processus de négociation, il/elle informera le Secrétariat de industriAll Europe sur les progrès réalisés.

Tâches et profil de l'expert syndical :

- guider et assister les membres du GSN dans le processus de négociation
- s'assurer que les lignes directrices de industriAll Europe sont comprises et acceptées
- informer le CPE de industriAll Europe sur les progrès accomplis
- faire office de personne de contact pour tous les membres du GSN et les syndicats de l'entreprise
- être capable de piloter les négociations
- pouvoir faire office de porte-parole du GSN si celui-ci le demande
- pouvoir présenter un projet d'accord
- pouvoir informer les membres du GSN sur leur rôle et sur les CEE, et les y préparer
- prendre part aux réunions préparatoires et aux sessions de négociation avec la direction

Les syndicats affiliés ont la responsabilité d'aider/de soutenir les experts syndicaux afin qu'ils puissent remplir leur mission.

5. Le GSN a droit à des réunions préparatoires et de débriefing. Le GSN se réunit sans les employeurs, avec un service d'interprétation. (Art. 5.4).

6. Les organisations affiliées doivent s'assurer que les délégués du GSN comprennent et acceptent les lignes directrices de industriAll Europe.

7. industriAll Europe et le CPE de industriAll Europe offriront des conseils et, en cas de difficultés particulières, un arbitrage et une médiation.

8. Ratification

- Un accord qui ne respecte pas les lignes directrices de industriAll Europe ne devra pas être signé
- Le CPE de industriAll Europe ou le Secrétariat de industriAll Europe pourront formuler une recommandation lorsque la situation le requiert, en particulier si le projet d'accord est en dessous des exigences de industriAll Europe ou si la procédure agréée de industriAll Europe n'a pas été suivie.

- Il est vivement recommandé que industriAll Europe soit partie à l'accord et que l'expert signe également l'accord.
- L'expert de industriAll Europe s'assurera qu'une copie de l'accord est envoyée au Secrétariat de industriAll Europe.

9. Un coordinateur industriAll Europe pour le CEE doit être rapidement identifié après la conclusion de l'accord. Il/elle sera le point de contact entre industriAll Europe et le CEE. Il/elle sera désigné(e) conformément aux règles stipulées dans la résolution de industriAll Europe sur le rôle des coordinateurs syndicaux dans les CEE existants.

### **3. Contenu d'un accord CEE**

La nouvelle directive établit un certain nombre de principes et d'obligations qui devront être suivis par les entreprises dont le CEE est négocié sur la base de l'article 6 de la directive CEE, quels que soient le contenu et l'issue des négociations. Ces principes et obligations régissent le fonctionnement des CEE. En effet, même si la formulation de l'accord est différente de celle de la directive, les droits résultant de ces principes (définitions de l'information et de la consultation, par exemple) seront garantis. Leur intégrité est inscrite dans la loi.

Il pourrait donc s'avérer plus facile de reprendre dans l'accord, avec une formulation claire et simple, les intentions qui sous-tendent ces principes et d'intégrer toute la formulation de la directive dans une annexe.

En résumé, la nouvelle directive renforce considérablement les principes généraux de l'information et de la consultation transnationale. En outre, la nouvelle directive CEE indique clairement que le rôle principal des parties à la négociation est de définir les modalités pratiques de mise en œuvre des règles CEE contenues dans la directive. La directive CEE offre donc l'occasion de définir des structures et des processus spécifiques adaptés à la réalité de chaque entreprise, tout en préservant les principes de base à respecter.

#### **3.1. Nouvelles définitions**

##### **La nouvelle directive définit plusieurs principes fondamentaux.**

Ces principes régissent les négociations et/ou les accords conclus à partir du 6 juin 2011. Ils s'appliquent aussi directement aux accords « article 6 » existants qui n'ont pas été signés ou révisés durant la période de transition légale (juin 2009 à juin 2011).



### 3.1.1. Information

Décomposée dans ses composantes clés, la nouvelle définition de l'Information (Art. 2.1f): signifie

- La transmission d'informations
  - à un moment,
  - d'une façon et
  - avec un contenu approprié
- afin de permettre au CEE
  - de se familiariser avec le sujet et de l'examiner,
  - d'effectuer une évaluation approfondie de l'impact éventuel
  - et de se préparer pour les consultations

### 3.1.2. Consultation

Décomposée dans ses composantes clés, la nouvelle définition de la consultation (Art. 2.1g) signifie:

- l'échange de vues et la mise en place d'un dialogue entre le CEE et la direction
  - à un moment,
  - d'une façon et
  - avec un contenu
- permettant au CEE d'exprimer un avis concernant les mesures proposées qui pourra être pris en compte dans le processus de prise de décision de la direction.

### 3.1.3. Questions transnationales (art 1.4)

En règle générale, une question devient transnationale et relève donc de la compétence du CEE lorsqu'elle dépasse les compétences de la direction locale/nationale. L'idée sous-jacente est que le CEE est destiné à faire office de passerelle entre l'information et la consultation nationales, en particulier en ce qui concerne les questions ou les mesures qui dépassent la portée des procédures d'information et de consultation aux plans local ou national.

On peut donc définir les questions transnationales comme étant des questions qui concernent le groupe dans son ensemble ou au moins deux établissements situés dans deux Etats membres différents. Cependant, ce n'est pas tant le nombre de pays formellement concernés qui compte mais plutôt l'impact transfrontalier potentiel d'une mesure et le niveau de direction qui prend les décisions clés. Si une décision doit être prise à un niveau managérial transfrontalier, et que les structures de représentation des salariés au plan

national ne peuvent donc pas intervenir en amont de la prise de décision, le traitement de la question relève alors de la compétence du CEE.

IndustriAll Europe recommande d'inclure le texte original de la directive CEE dans une annexe aux accords CEE afin de garantir une totale clarté concernant ces principes.

### 3.1.4. Article 6 (dispositions à négocier)

**L'article 6 spécifie ce que les GSN doivent négocier dans un accord CEE. Les modalités à négocier par les parties sont :**

- La **portée de l'accord CEE** : pays couverts par l'accord (comme dans la directive, l'accord devrait couvrir tous les pays de l'EEE. Cependant, industriAll Europe accorde une grande importance à l'inclusion des représentants des travailleurs de Suisse, ainsi que les représentants des pays en voie d'adhésion, en tant que membres à part entière. S'il est impossible d'aboutir à une pleine participation, il est recommandé de les inclure comme observateurs).
- **Composition du CEE / répartition des sièges** à travers les pays, les parties de l'entreprise, etc. L'objectif est aussi de refléter, dans la mesure du possible, une représentation équilibrée du personnel (par exemple, en termes de genre, catégorie, type d'emploi)
- Le lieu, la fréquence et la durée des **réunions CEE** ; ceci concerne tant les réunions avec la direction que les réunions internes des représentants des salariés au sein du CEE et les réunions du comité restreint
- **Comité restreint** : l'accord doit définir comment il est composé, ses fonctions, ses règles de procédure, et ses méthodes de travail (y compris les ressources pour le voyage, l'interprétation, etc.)
- **Durée et renégociation** : début et durée de l'accord, modalités pour modifier ou dénoncer l'accord, et procédure de renégociation.
- Les **ressources** matérielles et financières à attribuer au CEE
- Les modalités permettant d'articuler les procédures d'information et de consultation aux plans **national** et **européen**

## 4. Le contenu d'un accord CEE : normes minimales et recommandations de industriAll Europe

Comme indiqué plus haut, la nouvelle directive CEE définit certains principes fondamentaux qui régissent le fonctionnement des CEE négociés sur la base de l'article 6. Au-delà de ces principes, les GSN ont pour mission de définir les modalités pratiques de fonctionnement du CEE en tenant compte des spécificités de leur entreprise.

Au cours des deux dernières décennies, les syndicats européens ont accumulé une précieuse expérience concernant les dispositions et règles dont les CEE ont besoin pour travailler efficacement. Cette section définit certaines normes minimales. Elle propose également des recommandations qui sont exposées à titre de références pour des accords CEE.

Pour de nombreuses dispositions, les prescriptions subsidiaires reprises dans l'annexe de la directive, et qui s'appliqueraient en cas d'échec des négociations du GSN, constituent une orientation claire que les GSN et la direction peuvent suivre pendant leurs négociations.

#### **4.1. Thèmes à traiter par le CEE**

L'annexe à la directive CEE de 2009 établit une liste de thèmes sur lesquels les comités d'entreprise européens doivent être informés et consultés.

L'information des comités d'entreprise européens porte notamment sur :

- la structure, la situation économique et financière,
- l'évolution probable des activités,
- la production et les ventes de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

L'information et la consultation du comité d'entreprise européen portent notamment sur :

- la situation et l'évolution probable de l'emploi,
- les investissements,
- les changements substantiels concernant l'organisation,
- l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production,
- les transferts de production,
- les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et
- les licenciements collectifs.

Ces listes sont à reprendre dans leur intégralité dans tout nouvel accord CEE. En outre, industriAll Europe recommande que la liste des sujets à traiter par le CEE soit élargie aux éléments suivants :

- la santé et la sécurité
- les questions d'environnement
- la politique de formation
- la responsabilité sociale des entreprises

- l'égalité des chances

## **4.2. Réunions**

### **4.2.1. Réunions ordinaires**

Le CEE doit être en mesure d'organiser au moins une réunion ordinaire par an. L'ordre du jour de la/des réunion(s) est élaboré entre le comité restreint du CEE et la direction. La réunion officielle du CEE avec la direction doit durer au moins une journée.

Nous recommandons cependant d'organiser chaque année deux réunions ordinaires du CEE afin d'assurer autant que possible une continuité dans le travail du CEE.

### **4.2.2. Réunion préparatoire et réunion de débriefing :**

Les représentants des travailleurs doivent avoir droit à une réunion préparatoire appropriée la veille de la réunion plénière avec la direction, et à une réunion de débriefing après la réunion plénière.

### **4.2.3. Circonstances exceptionnelles et réunions extraordinaires :**

En cas de circonstances exceptionnelles ou de mesures envisagées pouvant affecter de manière considérable les intérêts des salariés, en particulier en cas de délocalisation, de fermeture d'établissements ou d'entreprises ou de licenciements collectifs, le comité restreint ou, lorsqu'un tel comité n'existe pas, le comité d'entreprise européen aura le droit d'être informé et consulté.

Il aura le droit de rencontrer la direction centrale, à sa demande, afin d'être informé et consulté (dans le sens des nouvelles définitions). La tenue ou non d'une réunion extraordinaire en cas de circonstances exceptionnelles sera une décision unilatérale du CEE.

Les membres du comité d'entreprise européen qui sont élus ou nommés par les établissements et/ou les entreprises de sites qui sont directement concernés par les circonstances ou les mesures envisagées devront également avoir le droit de participer lorsqu'une réunion est organisée avec le comité restreint. Les représentants de sites directement concernés par les circonstances ou les mesures envisagées, mais qui ne sont pas membres du comité d'entreprise européen, devront aussi avoir le droit de participer à une telle réunion.

La consultation sera organisée de manière à ce que les représentants des salariés puissent rencontrer la direction centrale et obtenir une réponse, et les raisons de cette réponse, à toute opinion qu'ils pourraient exprimer.

La réunion d'information aura lieu dès que possible sur la base d'un rapport écrit rédigé par la direction centrale. Les informations fournies doivent permettre aux représentants des travailleurs d'effectuer une évaluation approfondie des mesures envisagées. Durant cette réunion, les représentants des travailleurs et la direction s'entendront sur un processus de consultation. Seront notamment abordés l'établissement d'un calendrier, la nécessité d'articuler les niveaux, avec des processus d'information, de consultation et de négociation se déroulant en parallèle aux niveaux national et local, et le rôle des experts dans le soutien à apporter aux représentants des travailleurs afin d'élaborer leur opinion).

Sur la base du calendrier convenu, la réunion de consultation aura lieu afin de permettre aux représentants des travailleurs d'entamer des discussions avec la direction et de donner leur opinion.

Il serait utile de garantir le droit à une réunion supplémentaire, après la réunion de consultation, afin de permettre à la direction de répondre à l'avis du CEE. (Prescriptions subsidiaires, 1a), de la Directive 38/2009).

La directive stipule que la consultation aura lieu dans un délai raisonnable. IndustriAll Europe recommande également de ne pas définir un délai de consultation standard applicable à tous les processus de consultation. Elle préconise, plutôt, de spécifier que le délai disponible pour la consultation doit être décidé au cas par cas, en fonction de l'ampleur des mesures envisagées. Les principes directeurs sont la flexibilité et la viabilité du processus. La consultation ne doit pas être perçue comme un obstacle au processus de prise de décision mais bien comme une contribution à la prise de décision effective de l'entreprise. (Cet objectif est clairement stipulé par l'article 1 de la directive 2009/38/CE.)

#### **4.3. Comité restreint**

Les représentants des travailleurs au sein du CEE doivent avoir le droit d'élire un comité restreint composé exclusivement de représentants des travailleurs. Le comité restreint est responsable de la gestion quotidienne du CEE entre les réunions. Une interprétation simultanée doit être assurée, si nécessaire, lors des réunions du comité restreint et celui-ci doit avoir le droit d'organiser des réunions entièrement ou partiellement sans la présence de la direction. (Un tel comité peut porter d'autres noms tels que « bureau », « Présidium », etc.)

L'accord CEE doit définir les pouvoirs et responsabilités du comité restreint et contenir au moins les règles suivantes :

- Le comité restreint examine et détermine avec la direction le lieu, l'ordre du jour et la structure de la réunion plénière avec la direction.

- En coopération avec la direction, il examine et adopte le procès-verbal et les comptes rendus de la réunion plénière avec la direction.
- Le comité restreint doit avoir le droit d'organiser des réunions régulières financées par l'entreprise.
- Il doit être informé et consulté par la direction en temps utile, en particulier entre les réunions officielles si et lorsque les événements de nature transnationale surviennent.
- Les droits des membres du comité restreint émanent de l'accord et du mandat de que leur donne l'ensemble du CEE.
- Dans sa composition, le comité restreint représentera de préférence les différents pays et les différents secteurs d'activité.

#### **4.4. Règlement d'ordre intérieur et nécessité de définir un mandat légal le cas échéant**

L'accord CEE confèrera au CEE le droit de définir son propre règlement d'ordre intérieur. Ce règlement est un document séparé, adopté par le CEE, dans lequel les membres du CEE définissent la manière dont ils entendent travailler ensemble, et les pouvoirs et responsabilités précis du comité restreint. Le règlement devra aussi définir de quelle manière les CEE prendront des décisions collectives, par exemple par un vote à la majorité. Il devrait aussi prévoir une méthode claire permettant de mandater une personne pour lancer une procédure juridique si cela s'avérait nécessaire.

#### **4.5. Articuler les niveaux nationaux et européens des processus d'information et de consultation**

L'accord CEE devra garantir que les niveaux nationaux et européen d'information et de consultation soient mieux articulés et coordonnés entre eux. Les instances d'information et de consultation nationales et européennes doivent jouer des rôles complémentaires et effectifs. En d'autres termes, les processus d'information et de consultation doivent se dérouler au niveau de prise de décisions approprié, **sans compromettre l'autonomie d'un quelconque niveau.**

Plus précisément, l'accord devra spécifier qu'en fonction de la nature des mesures proposées,

- le CEE sera informé plus tôt ou au même moment que les instances nationales ;
- les processus de consultation nationaux ne devront pas être conclus avant que le processus ait été finalisé au niveau européen ;

- les processus d'information et de consultation devront être menés à bien à tous les niveaux appropriés, et la nouvelle obligation ne peut être utilisée pour affaiblir les droits nationaux existants.

Il est compréhensible que le rôle accru du niveau européen d'information et de consultation puisse susciter de l'inquiétude, car cela aura inévitablement un impact sur la manière dont l'information, la consultation et les négociations seront menées dans chaque pays respectif. Notre expérience a cependant montré que, même si cela n'est pas aisé, il est dans l'intérêt de tous les salariés de poursuivre une approche véritablement européenne fermement ancrée au niveau national de représentation des salariés. Dans les entreprises, qui sont aujourd'hui interconnectées et fortement intégrées, chaque niveau tire profit des processus d'information et de consultation menés aux autres niveaux : au plan national, les syndicats peuvent utiliser les informations obtenues au plan européen afin de renforcer leur position de négociation au plan local. Le niveau européen ne peut jamais se substituer au niveau national, mais il constitue une tribune idéale permettant de coordonner les stratégies syndicales, de rassembler les forces et d'équilibrer les faiblesses de chaque site affecté par une mesure, et donc de contribuer à générer une solution équitable pour tous. En d'autres termes, il ne s'agit pas d'un exercice à bénéfice nul: lorsque chaque niveau joue le rôle qui est le sien, personne ne perd, tout le monde gagne.

Nous recommandons de clarifier ce lien dans l'accord. Cependant, si l'accord ne prévoit pas de dispositions en la matière, le mécanisme prévu par la directive et transposé dans les lois nationales sera d'application (Art. 12 de la directive 2009/38/CE).

#### **4.6. Interprétation**

Une interprétation simultanée à partir de/dans toutes les langues appropriées doit être prévue, le cas échéant, pour la réunion officielle du CEE avec la direction ainsi que pour la réunion interne préparatoire et la réunion de débriefing et les réunions du comité restreint. Offrir des cours de langue ne peut servir à limiter l'interprétation simultanée et la traduction lorsque celles-ci sont nécessaires pour permettre la participation active de chaque membre du CEE, quelles que soient ses compétences linguistiques.

#### **4.7. Experts**

Le CEE et le comité restreint doivent avoir le droit d'inviter des experts de leur propre choix à toutes les réunions, y compris la réunion avec la direction. Celle-ci devra en être informée ; il n'est cependant pas acceptable que des experts puissent uniquement être invités à certains points prédéterminés de l'ordre du jour. L'accord CEE doit garantir que la direction couvre les coûts d'au moins un expert.

#### **4.8. Règles de confidentialité**

Les règles de confidentialité ne peuvent couvrir que les informations qui ont été explicitement et raisonnablement désignées comme secret commercial. Les règles de confidentialité ne doivent pas s'appliquer aux membres d'organisations qui sont déjà couvertes par des règles de confidentialité nationales. La violation des règles de confidentialité ne peut donner lieu à des sanctions que sur la base des lois, règles et traditions nationales respectives.

#### **4.9. Coûts liés au fonctionnement du CEE**

Tous les coûts nécessaires à l'exécution des tâches du CEE doivent être pris en charge par la direction.

#### **4.10. Outils de communication**

Les membres du CEE auront accès aux installations de communication (téléphone, fax, e-mail).

#### **4.11. Informer les niveaux local et national du contenu et du résultat des processus d'information et de consultation dans le CEE (Art. 10.2)**

La nouvelle directive instaure l'obligation, pour les membres du CEE, de faire rapport aux représentants des salariés ou, en l'absence de structures appropriées, à l'ensemble des travailleurs, sur les travaux du CEE.

Cela implique que la direction doit donner aux membres du CEE les moyens appropriés pour communiquer avec les salariés au plan national, y compris en donnant l'accès aux différents sites, le cas échéant.

Il est évident que ces processus et modalités devront être développés, au niveau de l'entreprise, pour chaque pays, en fonction des établissements qui y sont implantés et des structures existantes. Mais il importe de souligner que cette obligation de faire rapport sur les travaux du CEE offre une très bonne occasion de mieux ancrer les activités du CEE dans celles des organes locaux de représentation syndicale et des travailleurs tout en permettant au CEE de gagner en visibilité auprès des travailleurs.

#### **4.12. Formation (art.10.4)**

Les membres de CEE ont le droit de recevoir une formation appropriée et d'être dispensés de travail pour suivre la formation. La formation et les frais associés (y compris



l'interprétation) devront être pris en charge par la direction. Les membres de CEE doivent avoir le droit de déterminer le contenu de la formation et de choisir les formateurs.

Nous recommandons également que l'accord garantisse une formation individuelle et collective aux membres de CEE (représentants de travailleurs uniquement) et ce, au moins une fois au cours d'une mandature.

#### **4.13. Durée de l'accord et procédure de renégociation**

Un accord peut être à durée indéterminée ou avoir un terme fixe. Dans tous les cas, il doit contenir une disposition prévoyant les modalités selon lesquelles il peut être dénoncé par chacune des parties, et le délai dont elles disposent à cette fin ainsi que la manière dont le CEE peut amender l'accord. Les règles relatives à sa renégociation doivent prévoir notamment qui a le droit de renégocier l'accord, et dans quel délai. Le CEE existant doit avoir explicitement le droit d'entamer des négociations. Les règles régissant le renouvellement de l'accord doivent garantir la validité de l'accord existant pendant la durée des négociations. Il importe de prévoir une date limite pour la conclusion d'un nouvel accord. Au cas où aucun accord n'a pu être trouvé à l'échéance fixée, les prescriptions subsidiaires de la directive en vigueur s'appliqueront.

#### **4.14. Adaptation du CEE en cas de changement de structure**

La Directive 2009/38 (Art 13) stipule que l'accord existant doit être adapté en cas de changement significatif de la structure d'une entreprise, par exemple en raison d'une fusion, d'une acquisition ou d'une scission,

Cette disposition prévue par l'article 13 de la Directive 2009/38/CE s'applique à tous les accords, en ce compris les accords « article 13 » de la directive de 1994 et les accords « article 6 » signés ou révisés pendant la période de transposition. Cette disposition permet la renégociation de ces accords selon les termes de la nouvelle directive, à condition qu'ils ne contiennent pas de disposition traitant de ce changement de structure ou s'il y a conflit entre les dispositions de deux accords CEE.

IndustriAll Europe estime que la nouvelle procédure - universellement applicable - de renégociation des accords CEE en cas de changement structurel important est l'approche la plus équitable et la plus transparente face aux incertitudes futures. Il est essentiel dès lors que, lors de la renégociation d'accords « article 13 » ou « article 6 », aucune disposition sur le changement de structure ne soit intégrée qui puisse exclure définitivement la possibilité de renégocier ces accords sur la base de la nouvelle directive.

## 5. Remarques finales

Le comité « Politique d'entreprise » de industriAll Europe continuera de suivre régulièrement la mise en œuvre de la nouvelle directive et de donner des avis et recommandations pour que les travailleurs puissent tirer le meilleur parti possible de la nouvelle directive. IndustriAll Europe s'engage également à soutenir ses organisations affiliées dans leurs efforts pour assister les comités d'entreprise européens et les salariés qui y siègent.

## 6. Liens importants et utiles

### ➤ Institutions européennes

- Commission européenne [http://ec.europa.eu/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/index_fr.htm)

Directive CEE

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

Participation des travailleurs

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=fr&intPageId=211>

### ➤ Syndicats

- industriAll European Trade Union <http://www.industrial-europe.eu/>

Comité « Politique d'entreprise » de industriAll Europe <http://www.emf-fem.org/Areas-of-work/Company-Policy>

- Confédération européenne des syndicats – CES <http://www.etuc.org/fr>

### ➤ Institut de recherche

- European trade union institute (Institut syndical européen) – ETUI <http://www.etui.org/fr>

Implication des travailleurs <http://fr.worker-participation.eu/>

## Notes

**Instrument d'aide au démarrage pour les  
comités d'entreprise européens de  
industriAll European Trade Union :  
Check-list pour les négociations et  
indications pratiques pour le contenu des  
accords CEE**

## Sommaire

A.	Avant-propos : explications concernant la check-list .....	22
B.	Contenu de l'accord .....	24
	1. Quels sont les pays représentés dans le groupe spécial de négociation (GSN) ? .....	24
	2. Quelles entreprises et usines doivent être impliquées dans chaque pays ? .....	24
	3. Quelle est la structure de l'entreprise/du groupe ? .....	25
	4. Quels pays devraient désigner des membres au sein du CEE et combien ? .....	25
	5. Qui peut être membre du CEE ? .....	26
	6. Comment les membres de chaque pays sont-ils élus/nommés ? .....	27
	7. Combien de réunions ordinaires doivent être tenues par an ? .....	27
	8. Quelles sont les conditions pour les réunions extraordinaires ? .....	28
	9. Quels représentants de l'employeur participent aux réunions communes et qui les préside ? ..	29
	10. Quels sont les sujets qui doivent faire l'objet d'une information et d'une consultation ? .....	29
	11. Comment la communication entre les représentants des salariés ou entre les salariés et les employeurs doit-elle être structurée et coordonnée ? .....	30
	12. À quoi faut-il penser lors de la préparation des réunions ? .....	32
	13. Qui peut être invité aux réunions du CEE? Qui en décide ? .....	33
	14. Des réunions de préparation et de suivi pour les représentants des travailleurs ? .....	34
	15. Transmission des informations aux représentants des travailleurs nationaux ? .....	34
	16. Quels éléments doivent être pris en compte lors de l'intervention d'interprètes ? .....	35
	17. Où les réunions doivent-elles avoir lieu ? .....	35
	18. Quelles sont les exigences en matière de qualification ? Comment celles-ci peuvent-elles être atteintes ? .....	36
	19. Qui supporte les coûts ? .....	36
	20. Comment les membres du CEE sont-ils protégés contre les discriminations? .....	37
	21. Quelles informations doivent être traitées de façon confidentielle ? .....	37
	22. Quelle doit être la durée de validité de l'accord ? .....	38
	23. Comment les conflits doivent-ils être réglés ? .....	39
	24. Quel tribunal est compétent ? .....	39
C.	Demande de négociation d'un CEE conformément à l'art. 5, paragraphe 1 de la directive .....	39

### **A. Avant-propos : explications concernant la check-list**

Cette liste et les explications qui l'accompagnent ont pour but d'aider tous les collègues impliqués dans des (re)négociations de comités d'entreprise européens avec les employeurs. Elles se basent sur les expériences accumulées lors des négociations d'accords relatifs à des comités d'entreprise européens ainsi que lors de réunions de CEE déjà en place. Elle n'a donc pas la prétention d'être exhaustive.

Près de 15 ans après l'adoption de la directive CEE (94/45/CE), la nouvelle directive (2009/38/CE) a été publiée et est entrée en vigueur le 5 juin 2009. Nous espérons que cela suffira à motiver la mise en place de CEE dans les multinationales européennes qui n'en sont pas dotées, mais également la renégociation d'accords déjà existants. Notre objectif commun devrait être de mettre en œuvre les normes de la directive 2009/38/CE et de promouvoir ainsi le travail des CEE dans la pratique.

Nous avons opté pour cette démarche plutôt que de chercher à confectionner un « modèle d'accord ». Notre expérience a montré que les entreprises, les structures décisionnelles des multinationales ainsi que les circonstances extérieures telles que, par exemple, la densité d'affiliation syndicale et le fonctionnement pratique des entreprises, sont trop différentes pour pouvoir se conformer à un modèle commun.

Les points évoqués ne doivent pas être tous repris dans un accord. Mais tous doivent être envisagés. Ce n'est qu'ainsi que l'on pourra décider si, et le cas échéant comment, ils seront réglés.

Ces négociations au niveau européen restent un défi relativement nouveau pour la plupart d'entre nous. Nous devons tenir compte des traditions et expériences de collègues des différents pays européens et les intégrer. Des procédures qui sont usuelles dans un pays peuvent être déconcertantes pour les représentants d'un autre. La situation est encore plus compliquée qu'elle ne l'était au début des premières négociations de CEE : depuis l'élargissement de l'UE en 2004, la directive s'applique à trente États membres. Plus que jamais, il est important de reconnaître qu'un système n'est pas meilleur ou pire qu'un autre, mais seulement différent. Nous pouvons, en tant que syndicalistes et parties prenantes au niveau des entreprises, apprendre les des autres. Le but n'est pas d'uniformiser les modèles de représentation au sein des entreprises en Europe. Mais il est possible de d'arriver à des relations de travail efficaces, sociales et fiables en Europe, en s'appuyant de façon judicieuse sur le travail persévérant des CEE.

À notre avis, certains points de cette liste sont indispensables pour qu'un CEE puisse contribuer à cette évolution. Notamment :

- l'implication de tous les représentants des travailleurs de l'UE et des autres pays de l'Espace économique européen (EEE), de la Suisse et des pays candidats à l'adhésion à l'UE,
- le maintien des procédures d'élection et de nomination sur la base des réglementations nationales en coordination avec les syndicats,
- la tenue d'au moins une réunion - et, mieux, d'au moins deux – par an,
- la tenue de réunions extraordinaires dans des cas particuliers,
- l'obligation pour la direction de mettre à disposition les rapports et documents écrits et de mener des consultations,
- la mise en place d'un bureau,
- la possibilité d'une communication durable au sein de l'organe de représentation des salariés,
- des réunions de préparation et de suivi des représentants des travailleurs,
- la réglementation de la participation d'experts/représentants syndicaux, de la prise en charge des coûts impliqués et du paiement,
- l'intervention d'interprètes lors des réunions et la traduction des documents,
- des infrastructures, réglementations financières et procédures,
- des formations régulières pour tout le CEE et tous ses membres,
- des procédures d'information et de consultation, tout au moins conformes aux dispositions de 2009 pour le CEE établi sur la base de dispositions légales,
- la définition des décisions transnationales qui entraînent la consultation du CEE par la direction,
- l'obligation de tous les membres du CEE de faire rapport à leurs représentants des travailleurs au niveau national et le droit pour ceux-ci d'informer les salariés des résultats de la réunion du CEE,
- la cessation de l'accord, le mandat pour la renégociation et la transition.

Il est déterminant d'organiser les CEE de façon à permettre un échange constant d'expériences et d'objectifs dans le sens d'une « bonne pratique ». Ce n'est que sur la base d'un dialogue constructif et contenu qu'il sera possible de réduire les réticences et les préjugés existants et de développer une stratégie commune pour représenter de façon efficace les intérêts des travailleurs au niveau européen.

## **B. Contenu de l'accord**

### **1. Quels sont les pays représentés dans le groupe spécial de négociation (GSN) ?**

- a.) Obligatoirement, les États membres de l'UE et les États appartenant à l'espace économique européen (Norvège, Liechtenstein, Islande). La Suisse devrait également être incluse, même si elle n'est pas concernée par la directive.
- b.) Autres États : à notre avis, ce qui est décisif pour que ces États (par exemple, les candidats à l'adhésion et les pays voisins) puissent être inclus, est qu'ils aient des sites de production ou que, par les structures décisionnelles de leur entreprise (par exemple, dans le cadre de décisions d'investissement, de délocalisations, etc.), ils puissent être considérés comme appartenant à l'Europe.

Les collègues de pays tiers peuvent également être inclus dans le GSN moyennant accord entre les parties. Tous les pays qui sont représentés dans le GSN ne doivent pas nécessairement l'être dans le CEE, bien que, naturellement, ce serait souhaitable. Il faut examiner si plusieurs petits bureaux de vente de différents pays ne seraient pas mieux représentés par un seul représentant commun.

### **2. Quelles entreprises et usines doivent être impliquées dans chaque pays ?**

- a.) Selon la directive, les lois de transposition, mais aussi selon la juridiction de la Cour de justice de l'Union européenne (CJEU), l'entreprise est tenue de fournir aux représentants des salariés une liste complète de toutes les entreprises et filiales, afin qu'ils sachent quelles entreprises font partie du groupe, avec également les adresses des entreprises, le nombre des salariés, la détention du capital et la raison pour laquelle une entreprise exerce le contrôle.
- b.) Les joint ventures ont toujours constitué un problème. Les entreprises détenues à raison de 50/50 % ne doivent toujours pas être incluses, mais il faudrait tenter de permettre leur accès aux négociations, aux réunions et aux procédures de communication du CEE. Par ailleurs, les joint ventures pourraient mettre en place leur propre CEE, si les conditions de la directive sont remplies. Si elles ne sont pas trop petites pour être couvertes par la directive, il faudrait au moins essayer d'impliquer les représentants des travailleurs dans le CEE comme observateurs (des exemples existent déjà).
- c.) Un exemple de demande visant à ouvrir des négociations sur un CEE se trouve à la fin de ce document.



### **3. Quelle est la structure de l'entreprise/du groupe ?**

Un grand nombre d'entreprises qui sont visées par la directive (entreprises employant au moins 1 000 salariés dans les États membres dont au moins 150 travailleurs dans au moins deux États membres différents) opèrent dans des secteurs tout à fait différents. Ces secteurs peuvent être gérés de façon totalement indépendante les des autres au sein du groupe. A titre d'exemple, lorsqu'une entreprise est active à la fois dans l'industrie pétrolière et dans toute l'Europe dans l'industrie des cosmétiques, c'est très probablement l'organe central de gestion qui décidera si des montants sont disponibles pour des investissements. Mais c'est la division respective qui décidera concrètement si une vente ou une restructuration doit être effectuée, et quand cela se fera. Dans ces cas, il peut être plus approprié de mettre en place plusieurs CEE pour les différentes divisions plutôt qu'un CEE central. En règle générale, il peut être judicieux de subordonner ces CEE au niveau des divisions à un CEE central ou à un comité de coopération. Cet organe peut, par exemple, être composé des secrétaires/secrétaires adjoints des CEE établis par division et se réunir régulièrement avec la direction centrale du groupe.

Si la mise en place de CEE au niveau des divisions n'est pas pertinente, il est possible de prévoir des comités au sein du CEE (voir point 11).

Il est conseillé en tout cas, d'analyser tout d'abord la structure du groupe, puis, en concertation avec les membres du GSN, de discuter de la structure du CEE la plus adéquate. Ensuite, il faut examiner si cet objectif peut être atteint avec la direction centrale.

### **4. Quels pays devraient désigner des membres au sein du CEE et combien ?**

- a.) Il y a lieu de tenir compte des principes de représentativité et de proportionnalité. Les pays doivent être pris en compte selon le nombre de salariés. À cet égard, la formule pour la composition légale d'un CEE peut servir de point de repère (prescriptions subsidiaires en annexe de la directive, loi de transposition : CEE établi sur base légale). Mais, très souvent, cette répartition proportionnelle n'apporte pas de solution satisfaisante. C'est pourquoi les relations et les circonstances concrètes (tout d'abord, le nombre de salariés par pays, ensuite le nombre d'entreprises et le secteur, et enfin, la coopération sur le plan national, le nombre et l'importance des syndicats représentés) doivent être prises en considération. Alors, il est possible de mettre en place des critères adéquats. Les CEE existants comptent fréquemment entre 15 et 25 membres.
- b.) Dans de nombreux cas, il ne sera pas possible de prévoir un représentant pour chaque entreprise d'un pays dans le CEE. Ensuite, il y a lieu de garantir, au plan national, que toutes les entreprises sont bien informées des réunions (réseau national). À cet effet, la loi de transposition de la directive 2002/14/CE est à consulter pour ce qui est de

l'information et de la consultation des salariés au plan national. L'obligation de transfert d'informations sur le plan national est également ancrée dans la directive sur les CEE. En pratique, une réunion devrait être organisée avec tous les représentants des entreprises sur le plan national, afin de les informer des résultats des réunions du CEE. Les coûts de ces réunions sont à la charge des employeurs. L'obligation des représentants des travailleurs locaux d'informer les salariés des sites de production devrait être mise par écrit.

- c.) Tous les pays dans lesquels l'entreprise est représentée doivent être dûment pris en compte dans le cadre de l'information et de la consultation au sein du CEE. Il faut s'assurer que chaque pays dans lequel il y a des représentants élus ait le droit d'avoir un membre au sein du CEE. Il devrait n'y avoir de restrictions quant à la participation de certains pays que s'il est tout à fait garanti que les salariés de ces pays sont informés correctement et de façon exhaustive sur les résultats du travail du CEE et les consultations. Ceci peut, par exemple, être le cas lorsqu'un pays ne comporte qu'un petit bureau de vente.
- d.) Étant donné que les entreprises et les sites de production sont constamment achetés et vendus, il convient de prévoir une clause d'adaptation. Il doit être possible d'ajouter de nouveaux pays et le nombre des délégués doit être adapté en cas de modifications. Il faut également prévoir que les représentants nationaux peuvent être à tout moment remplacés ou envoyés pour la première fois, lorsque le pays concerné n'avait auparavant pas de siège au CEE. En cas de modifications structurelles fondamentales, il doit être envisagé d'adapter non seulement le nombre de mandats mais aussi certains contenus. Si une entreprise, déjà dotée de son propre accord CEE, s'ajoute, il conviendra éventuellement de négocier un nouvel accord commun.

## 5. Qui peut être membre du CEE ?

- a.) Dans les pays couverts par la directive, il existe des dispositions nationales prévoyant qui peut devenir membre d'un CEE. Une réglementation devra être prévue à ce sujet uniquement lorsqu'il y a une volonté d'y déroger (ce dont on aura rarement l'occasion).
- b.) Il ne faudrait pas imposer une durée d'emploi minimum comme condition préalable, à moins que ceci ne corresponde aux dispositions nationales. Les salariés à temps partiel et ceux avec un contrat à durée déterminée peuvent être membres et ne devraient pas être exclus.

## **6. Comment les membres de chaque pays sont-ils élus/nommés ?**

- a.) Chaque État membre a ses propres dispositions concernant les procédures d'élection/de nomination de membres. Les règles générales sont fixées dans la transposition nationale de la directive ou dans les différentes conventions collectives. Elles reposent sur les différentes traditions et les structures de représentation des salariés. Il est proposé d'appliquer ces dispositions d'une manière générale.
- b.) Des difficultés peuvent se présenter dans les pays où la directive n'est pas applicable et où, par conséquent, il n'y a pas de transposition nationale (par exemple, la Suisse). Lorsque des représentants des syndicats ou des salariés sont en place, ceux-ci peuvent nommer des délégués. Mais, si cela est souhaité, il est possible de convenir d'autres procédures d'élection ou de nomination entre la direction centrale et les syndicats. Cela devrait en tout cas faire l'objet d'un accord avec les syndicats nationaux concernés.
- c.) Il est à noter que, dans de nombreux CEE, les femmes sont fortement sous-représentées par rapport à la proportion de salariées. C'est pourquoi il y aurait lieu d'envisager une clause visant à renforcer la participation des femmes. Par exemple, un équilibre hommes-femmes pourrait être la règle dans les pays ayant plus d'un délégué. Dans les grandes entreprises ou groupes, cela devrait également valoir pour les différents groupes de salariés représentés.
- d.) Un mandat au sein du CEE ne peut dépasser la durée prévue sur le plan national, quelle que soit la durée de fonction du CEE. Il est important de noter que la durée de fonction varie, de deux ans (France) à cinq ans (Luxembourg). Dans ce contexte, il est essentiel de prévoir une disposition pour la nomination d'un successeur lorsqu'un membre du CEE perd son mandat. En effet, ce cas n'est pas toujours prévu dans la législation et doit être repris dans l'accord.

## **7. Combien de réunions ordinaires doivent être tenues par an ?**

- a.) Il doit y avoir au moins une réunion ordinaire par an, comme garanti par les prescriptions subsidiaires dans l'annexe de la directive sur les CEE. Il serait cependant plus judicieux et souhaitable d'organiser plus d'une réunion. Il existe de nombreux exemples d'accords qui prévoient deux réunions ou plus par an pour le CEE dans son ensemble et quatre réunions pour le comité restreint/bureau.
- b.) Dans tous les cas, des réunions de préparation et de suivi, organisées sans la présence de la direction, sont nécessaires. L'expérience montre qu'une réunion de préparation prend à peu près une journée entière et qu'une réunion de suivi nécessite quelques heures pour en faire le résumé et éventuellement préparer une prise de position dans le cadre de la consultation, suivie éventuellement d'une réunion du comité restreint. Il

est en outre utile de tenir des réunions dans les différents pays, et associer celle-ci à une réunion des représentants locaux des travailleurs. Ceci augmentera la visibilité du CEE au niveau local.

## **8. Quelles sont les conditions pour les réunions extraordinaires ?**

- a.) Il est nécessaire de se mettre d'accord sur les dispositions concernant les réunions extraordinaires. Dans un groupe, les décisions importantes pour les salariés ne sont pas seulement prévues avant les réunions régulières qui permettent, conformément aux dispositions, d'apporter des informations. Des mesures sujettes à une obligation d'information sont prises tout au long de l'année. Il faut décider et définir dans quelles circonstances une réunion extraordinaire peut être organisée, qui prend la décision finale et qui y participe.

Des réunions extraordinaires devraient pouvoir être organisées lorsque se présentent des situations qui ont des répercussions transnationales sur les intérêts des travailleurs. Il peut s'agir de délocalisations, de fermetures ou de licenciements collectifs. Mais de nombreux autres exemples sont imaginables. Par transnationale, on entend qu'une décision a des répercussions au-delà des frontières. Le nombre de pays concernés n'est ici pas décisif (comme clarifié par la nouvelle directive 2009/38/CE). Une mesure est également transnationale lorsque la décision qui concerne un pays a été prise dans un autre pays. Une clause qui prévoirait de façon plus restrictive que deux pays doivent être concernés, serait moins favorable que les dispositions actuelles et devrait être évitée. L'employeur, le comité restreint/bureau et/ou la plupart des pays concernés devraient avoir le droit de demander la tenue d'une réunion extraordinaire, indépendamment des uns des autres ou en commun.

- b.) Jusqu'à présent, il s'est avéré quasiment impossible d'obtenir la convocation d'une réunion extraordinaire par une demande émanant uniquement des représentants des travailleurs. Mais la direction ne peut pas non plus prendre la décision seule. Elle doit cependant s'attacher à organiser des réunions extraordinaires dans les cas exceptionnels. Indépendamment de cela, les représentants des travailleurs doivent avoir le droit d'insister sur la tenue de réunions extraordinaires. Une disposition adéquate pourrait prévoir que le bureau ou le comité restreint décide avec l'employeur de l'organisation d'une réunion extraordinaire. En l'absence d'accord, une procédure d'arbitrage ou une médiation devra être prévue (voir point 23).
- c.) Dans ces cas, le nombre de participants pourrait être limité aux membres qui sont directement ou indirectement concernés, éventuellement également aux représentants des travailleurs nationaux au niveau de l'entreprise ainsi qu'au bureau/comité restreint (par exemple, lorsqu'il s'agit d'une délocalisation de la Belgique vers la France, il n'est

pas nécessaire que les Allemands participent, à moins que leurs structures de vente ne soient indirectement concernées). La formulation devrait permettre une flexibilité suffisante. Il doit être possible d'inviter également des experts internes et externes à ces réunions (comme prévu dans la directive).

### **9. Quels représentants de l'employeur participent aux réunions communes et qui les préside ?**

- a.) Du côté de la direction, outre le directeur général/président du conseil d'administration, les principaux cadres ayant pouvoir de décision devraient être présents lors des réunions communes, par exemple les dirigeants européens des différents départements. C'est la structure de prises de décision et de compétences de l'entreprise qui est déterminante. L'ordre du jour de la réunion servira également de point de repère. Le bureau devrait se mettre d'accord au préalable avec la direction de l'entreprise ou le responsable du personnel sur les personnes qui interviendront concrètement comme représentants.
- b.) Il faut aussi se poser la question de savoir qui présidera les réunions communes. Pour les CEE ayant leur siège principal en Allemagne, ce sera en principe le secrétaire du CEE. Quand la présidence est assurée par un représentant de l'employeur (comme, par exemple, c'est toujours le cas en vertu de structures nationales en France et en Belgique, mais également dans d'autres pays), il est d'autant plus important que les représentants des travailleurs disposent d'une bonne structure interne avec les ressources nécessaires (voir point 11).

### **10. Quels sont les sujets qui doivent faire l'objet d'une information et d'une consultation ?**

- a.) S'il s'agit de sujets qui font l'objet d'une information et d'une consultation de la part de la direction, la liste des sujets mentionnés en annexe de la directive sur le CEE sur base légale peut servir de référence (voir le texte de la nouvelle directive 2009/38/CE). Cette liste peut être complétée en y ajoutant des sujets tels que l'environnement, le développement durable, l'égalité des chances, la formation continue, la RSE, etc. Il ne faut pas oublier que cette liste ne doit jamais être considérée comme exhaustive mais qu'elle ne sert qu'à fournir des exemples et que, par conséquent, elle ne doit jamais être formulée comme un texte final.
- b.) En principe, l'information doit porter sur tous les sujets qui concernent les intérêts des salariés et ont des incidences transfrontalières. L'information et la consultation doivent avoir lieu à temps, c'est-à-dire que les prises de position du CEE doivent pouvoir influencer la décision. On peut également ici s'appuyer sur le texte de la nouvelle

directive 2009/38/CE, on peut reprendre les dispositions de procédure du texte officiel ou mieux encore le texte de la directive relative à la participation des travailleurs dans la SE (directive 2001/86/CE, loi relative à la participation dans les SE, article 2, paragraphes 10, 11) :

informations fournies à temps avant qu'une décision ne soit prise,

informations des représentants des travailleurs nationaux conformément aux dispositions nationales,

possibilité pour le CEE de transmettre une prise de position qui peut entrer en ligne de compte pendant le processus décisionnel,

la décision de la direction prend en compte la prise de position du CEE,

lorsque la décision de la direction diffère de la position du CEE, nouvelle réunion du CEE pour obtenir un accord - droit de décision finale de l'employeur.

c.) Il faudrait également convenir que la direction met à disposition des délégués un rapport écrit sur les principaux points en vue de préparer la réunion. Sinon, il se pourrait que la direction inonde le CEE d'une masse d'informations dans un très court délai, de sorte que le CEE ne pourra pas avoir une vue d'ensemble ni effectuer une analyse pendant le court laps de temps de la réunion commune. Il est également nécessaire que tous les documents transmis aux actionnaires soient aussi envoyés aux membres du CEE. Cela peut simplifier la préparation de la réunion. Il peut être judicieux de convenir que certaines données économiques devront être mises à disposition chaque trimestre ou chaque semestre, indépendamment de la tenue de réunions communes (presque toutes les entreprises publient de toute façon leurs données économiques dans ces délais).

## **11. Comment la communication entre les représentants des salariés ou entre les salariés et les employeurs doit-elle être structurée et coordonnée ?**

a.) En principe, les représentants des salariés au sein du CEE ne devraient pas seulement avoir un secrétaire/un porte-parole mais également un bureau ou un comité restreint composé de représentants de plusieurs pays. Ce comité est responsable de la préparation des réunions, éventuellement en coopération avec la direction, par exemple pour l'établissement de l'ordre du jour, la vérification provisoire du procès-verbal, la coordination du travail courant, et fait fonction de point de contact tant pour les représentants des salariés que pour la direction. Ses tâches peuvent être précisées dans un règlement d'ordre intérieur. Pour remplir correctement ces tâches, le comité restreint doit également pouvoir se rencontrer en dehors des réunions. Éventuellement, l'intervention d'interprètes sera nécessaire ici également, puisque le

comité devrait consister en représentants de plusieurs pays. Le comité restreint devrait être composé de cinq personnes maximum, dans la mesure où les considérations de représentativité le justifient, et ce afin de rester fonctionnel et flexible.

- b.) Il est souhaitable que le comité restreint se réunisse au moins deux à trois fois par an en dehors des réunions plénières régulières. L'expérience des années passées a montré que, souvent, pour travailler efficacement, il est fondamental que le CEE puisse se réunir rapidement, coordonner la transmission d'informations au cours de l'année et résoudre sur place les conflits d'origine européenne. Il est apparu comme particulièrement positif pour le travail que la compréhension puisse se faire sans l'entremise d'un interprète. L'utilisation d'une seule langue n'est cependant pas une condition sine qua non pour un bon travail au sein du comité.
- c.) Les documents importants tels que les rapports (voir point 10) ou les différents documents relatifs à l'ordre du jour doivent être mis à disposition et traduits à temps pour les délégués, afin de pouvoir préparer correctement la réunion au niveau national. En aucun cas l'ordre du jour ne doit être fixé par la direction seule. C'est pourquoi il est important que les délégués puissent se réunir au niveau national avant et après les réunions (par exemple pour faire un compte-rendu de la réunion aux représentants des travailleurs nationaux, voir point 15).
- d.) Afin de rester en contact pendant toute l'année, il est important que les membres du CEE aient accès aux moyens de communication modernes, tels que téléphone, e-mail, Internet et intranet. D'une manière générale, il y a lieu de réfléchir à l'infrastructure qui est nécessaire pour une communication ininterrompue du comité restreint et du CEE. À cet égard, il apparaît que des arrangements clairs avec la direction sont nécessaires, afin que le règlement des frais courants soit garanti. C'est pourquoi il est important que les dispositions fondamentales du travail soient fixées dans l'accord lui-même ou dans le règlement d'ordre intérieur.
- e.) Dans ce contexte, il faudrait également régler la question de la gestion de l'information et de son transfert aux représentants des travailleurs et aux employeurs sur le plan national. À cet égard, les dispositions légales nationales et européennes doivent être prises en compte. Il faudrait également faire usage des possibilités offertes par la transposition de la directive 2002/14/CE relative à l'information et la consultation des travailleurs sur le plan national.
- f.) Outre le comité restreint, il peut être judicieux, selon la structure de l'entreprise ou du groupe, de mettre en place d'autres comités (voir point 3) ou groupes de travail sur des sujets spécifiques.

## 12. À quoi faut-il penser lors de la préparation des réunions ?

- a.) Les réunions régulières de tout le comité qui devraient se tenir deux fois ans, les réunions extraordinaires (dans le cas de mesures transnationales qui ont des impacts notables sur les intérêts des salariés) et les réunions du comité restreint ne peuvent être efficaces que si elles sont correctement préparées. Le lieu et la date des réunions doivent être fixés aussi vite que possible et annoncés. Il faut convenir qui en décide. En général, cette décision devrait être prise par le comité restreint en accord avec la direction générale.
- b.) L'ordre du jour doit également être fixé de façon définitive par le comité restreint et la direction. Il ne suffit en aucun cas que les représentants des salariés se contentent de faire des propositions et que l'employeur prenne en fin de compte la décision définitive. Dans ce contexte, il faut se demander quels sont les sujets qui concernent l'information générale de la direction centrale, quels sujets sont au centre de la réunion et quelles informations complémentaires sont nécessaires (de la part d'experts ou de représentants syndicaux). Il est judicieux de déterminer le plus tôt possible si la présence d'experts ou de représentants syndicaux est nécessaire.

Dans l'accord ou le règlement d'ordre intérieur, il faudrait déterminer le délai dont les délégués disposent pour proposer les points qu'ils désirent mettre à l'ordre du jour et les communiquer au comité restreint.

- c.) Dès que l'ordre du jour est fixé définitivement (suffisamment à temps avant la réunion régulière), il faudrait également faire savoir quels documents seront envoyés aux participants en même temps que l'ordre du jour (documents sur les différents points à l'ordre du jour, rapports, données économiques, etc.). Les documents devraient être compréhensibles et exhaustifs pour permettre une information et une communication efficaces et correctes entre la direction et les représentants des travailleurs.
- d.) L'accord doit définir clairement qui est responsable de l'organisation, de l'envoi des invitations et des préparatifs des réunions ainsi que des informations préalables.
- e.) En ce qui concerne les réunions extraordinaires ou réunions du comité restreint, les mêmes dispositions générales s'appliquent. Mais ici, les délais seront plus courts et on disposera éventuellement de moins de matériel de préparation. Toutefois pour les réunions plénières extraordinaires, les documents détaillés sur le sujet de la réunion devront être disponibles dans la langue des participants. Une documentation exhaustive et compréhensible est d'autant plus importante dans les situations extraordinaires que le temps de préparation est court et qu'une compréhension commune des sujets abordés est indispensable pour atteindre le but commun de la consultation.



### 13. Qui peut être invité aux réunions du CEE? Qui en décide ?

- a.) L'accord doit définir qui, outre les membres du CEE et les représentants de l'employeur, a le droit ou l'obligation de participer aux réunions communes.

Pour autant qu'il s'agisse de réunions extraordinaires, les participants seront en principe le comité restreint et les délégués des pays concernés, et éventuellement les syndicats nationaux et des experts.

- b.) L'identité d'entreprise est souvent utilisée par la direction pour donner l'impression que les syndicats sont des éléments perturbateurs dans des discussions européennes sereines et confidentielles. Néanmoins, le fait est que le CEE ne fonctionnera pas sans le soutien des syndicats. Et les délégués syndicaux devraient être préparés à pouvoir expliquer aux délégués tout autant qu'à la direction les avantages d'un CEE fonctionnant correctement pour la communication transnationale de l'entreprise.

Les Fédérations syndicales européennes peuvent elles aussi participer si les délégués le souhaitent. Ce droit peut être délégué au syndicat national compétent désigné au niveau européen, afin de garantir le droit du syndicat européen représentatif. Dans tous les cas, ceci devrait être fixé dans l'accord CEE.

- c.) Les experts qui peuvent également siéger aux réunions du CEE sur invitation, devraient prendre la parole sur des points spécifiques de l'ordre du jour lors des réunions communes et particulièrement des réunions internes. L'accord devrait clairement stipuler la prise en charge des coûts des experts par la direction ainsi que le nombre d'experts régulièrement financés.

La participation d'experts ne devrait pas être limitée dans l'accord. Pour le CEE établi sur base légale, il est prévu, de façon restrictive, que l'employeur n'est obligé d'assumer les coûts d'un expert que si la loi nationale de transposition le prévoit. Les experts peuvent être également des permanents syndicaux, ce qui, dans certains pays, est expressément prévu dans les dispositions légales. Naturellement, ceci peut être précisé dans l'accord.

- d) Si ceci est mentionné dans l'accord ou si on en convient au cas par cas, d'autres invités peuvent également participer aux réunions communes ou internes. Il va de soi que les mêmes règles de confidentialité, de secret commercial et d'entreprise, etc. valent pour ces invités comme elles valent pour les délégués et les experts selon les dispositions nationales. Si l'accord prévoit un règlement amiable, il y a lieu de prévoir une procédure en cas de conflit.

#### **14. Des réunions de préparation et de suivi pour les représentants des travailleurs ?**

- a.) Il est indispensable de se mettre d'accord quant aux réunions de préparation et de suivi pour les représentants des travailleurs dans le cadre des réunions communes (CEE et direction centrale). Dans les prescriptions subsidiaires concernant le CEE établi sur base légale, il n'est question que d'une réunion de préparation dans le cadre de la préparation de la réunion commune avec la direction centrale. Les expériences avec les représentants des travailleurs européens ont cependant montré qu'une réunion de suivi est tout aussi importante qu'une réunion de préparation. Le but de celle-ci est de permettre aux représentants des travailleurs de discuter des informations transmises par la direction centrale et, si nécessaire, de lui faire parvenir une prise de position à cet égard. Il est alors possible de décider des suites qu'il y a lieu d'apporter à ces informations et quelles nouvelles tâches en découlent dans l'avenir proche pour le comité restreint.
- b.) Le CEE envoie lui-même les convocations aux réunions internes. Il peut également décider librement de l'ordre du jour de ces réunions. Par conséquent, le CEE peut, si nécessaire, inviter les permanents syndicaux et autres experts. L'obligation de prise en charge des coûts par l'entreprise peut toutefois être limitée (voir point 13), c'est pourquoi ces détails doivent être convenus et précisés dans l'accord.

#### **15. Transmission des informations aux représentants des travailleurs nationaux ?**

- a.) La transmission des informations recueillies au cours du CEE aux représentants des travailleurs nationaux et le droit des représentants des travailleurs nationaux ainsi que des salariés eux-mêmes de s'adresser aux membres du CEE ou au CEE (ou au comité restreint) doivent être prévus dans l'accord. Il doit être précisé que les délégués ont le droit mais aussi le devoir (art. 10, § 2, art. 12, considérant 33 de la directive refondue 2009/38/CE) d'informer les représentants des travailleurs aux niveaux national et local. Il va de soi que les représentants des travailleurs locaux/nationaux ont aussi le droit de s'adresser à leurs membres du CEE ou au comité restreint.
- b.) D'un côté, le procès-verbal contient des informations sur le contenu de la réunion commune. Mais, très souvent, un procès-verbal n'est pas compréhensible en tant que document isolé, et il ne sert que d'aide-mémoire. C'est pourquoi il est nécessaire que les représentants des travailleurs des différents sites soient informés du contenu et des résultats des réunions du CEE. L'organisation de réunions nationales de préparation et de bilan (avec les représentants des travailleurs et les syndicats représentés au niveau de l'entreprise) doit être possible. Et il devrait être possible de remettre des informations écrites aux travailleurs et de les informer via l'intranet, pour autant que

celui-ci soit disponible et accessible aux travailleurs du site. Ces points doivent être réglés dans l'accord.

## **16. Quels éléments doivent être pris en compte lors de l'intervention d'interprètes ?**

- a.) Il ne doit pas y avoir de points obscurs, car même un détail peut être source d'embarras. Ceci doit bien être expliqué à l'employeur. C'est pourquoi il est nécessaire que, lors des réunions communes, de toutes les réunions internes des représentants des travailleurs et des réunions du comité restreint, une interprétation simultanée soit assurée si tous les représentants des travailleurs ne disposent pas d'excellentes connaissances linguistiques et ne peuvent renoncer volontairement à l'interprétation. C'est pourquoi il ne suffit nullement de prévoir des formations linguistiques pour les représentants des travailleurs, une démarche qui est souvent encouragée par les représentants de la direction. Il est également souhaitable de toujours travailler avec les mêmes interprètes lorsqu'ils ont montré leurs compétences. Ceci n'est possible que si l'accord prévoit la désignation des interprètes par le CEE, et éventuellement après consultation avec la direction centrale.
- b.) Le problème linguistique devrait également être pris en compte lors de la composition du comité restreint. Pour ce comité restreint qui sert à la communication de façon continue, les connaissances linguistiques et, idéalement, la connaissance d'une langue commune (normalement l'anglais) sont encore plus importantes que pour le CEE dans son ensemble. Si nécessaire, il faudra assurer des formations linguistiques, au moins pour le comité restreint, afin de réaliser l'objectif d'une communication continue. Conformément à l'art. 10, § 4 de la directive 2009/28/CE, les formations linguistiques font partie des formations auxquelles les membres du CEE ont droit.
- c.) En outre, il est important que tous les documents gérés par le CEE soient mis à disposition sous une forme compréhensible (traduite). Pour réduire les démarches et les coûts à un minimum, l'accord peut prévoir qu'un résumé des résultats ou des documents déjà envoyés soit effectué dans toutes les langues, mais que le texte complet ne soit disponible qu'en anglais. Toute prose superflue peut être omise pour réduire le volume du texte à traduire. Il suffit alors de mentionner « traduction si nécessaire ». Ici également la règle générale est d'application : rien ne sert d'envoyer des documents qui ne sont pas compris.

## **17. Où les réunions doivent-elles avoir lieu ?**

Ni la directive ni la loi de transposition ne précisent l'endroit où les réunions doivent être organisées. C'est pourquoi il appartient aux différentes parties de décider si les réunions du CEE doivent avoir toujours lieu au siège central ou sur les différents sites de l'entreprise

dans les différents pays européens. Cette dernière solution a l'avantage qu'avec le temps, les représentants des travailleurs ont un aperçu des différents sites, processus de production, conditions de travail existantes et normes environnementales. Il va de soi que tous les membres du CEE doivent avoir accès à ces sites. Ceci implique la possibilité de se présenter aux représentants des travailleurs locaux. Entendre parler des conditions de travail dans un autre pays est une chose, les voir de ses propres yeux en est une autre. Il est judicieux de reprendre dans l'accord les dispositions prévoyant que les réunions doivent avoir lieu dans les différents sites en Europe. Le lieu de la réunion doit être fixé par le comité restreint avec la direction (voir point 12).

### **18. Quelles sont les exigences en matière de qualification ? Comment celles-ci peuvent-elles être atteintes ?**

- a.) Les membres d'un CEE ont un droit légal à la formation, et notamment à une formation linguistique. Les connaissances linguistiques servent principalement à rendre possible la communication entre les représentants des travailleurs en dehors des réunions officielles (internes et communes). L'importance des connaissances linguistiques pour les membres du comité restreint a déjà été évoquée dans les explications. En aucun cas, les formations linguistiques ne doivent remplacer l'interprétation simultanée, mais au contraire, les deux types de communication se complètent.
- b.) Des formations sont également nécessaires dans d'autres domaines : sur les modèles de négociation et de représentation au niveau de l'entreprise et au niveau des pays qui sont représentés dans le CEE, sur les méthodes de communication et les compétences interculturelles, sur le travail en équipe et l'élaboration d'objectifs, dans les domaines économiques et commerciaux et, si nécessaire, en matière de protection du travail, de sécurité du travail et de protection de l'environnement.
- c.) Bien que ce droit soit prévu par la loi, il n'est pas inutile de l'ancrer dans l'accord à même et de préciser que le CEE dans son ensemble peut organiser une formation commune. L'expérience a montré que les formations continues communes améliorent nettement le contact et la coopération.

### **19. Qui supporte les coûts ?**

- a.) Il doit être convenu que l'employeur est tenu de supporter les coûts du travail du CEE et pas seulement les coûts pour la participation aux réunions. Il doit être expressément mentionné que ceci concerne également les coûts pour les experts, les déplacements, les formations (notamment les formations linguistiques), les coûts pour la communication des représentants des travailleurs entre eux et avec la direction

centrale, les ressources pour l'infrastructure, le personnel pour le bureau technique du CEE, le fax, le matériel de communication, etc. Ceci doit être fixé dans l'accord même si c'est garanti légalement.

- b.) Dans le contexte des coûts, l'accord doit également stipuler que les représentants des travailleurs seront payés correctement et libérés pour les réunions du CEE et pour leur temps de travail lié au CEE pendant l'année. Il est souhaitable de prévoir une disposition concernant la prise en charge des coûts pour la participation régulière des représentants syndicaux (européens) aux réunions du CEE et, le cas échéant, du comité restreint. La prise en charge des coûts pour les experts doit également être stipulée.

## **20. Comment les membres du CEE sont-ils protégés contre les discriminations?**

- a.) Il existe, dans la directive CEE ainsi que dans les lois de transposition nationales, une clause contre la discrimination. Cette protection ne vaut pas de façon automatique pour les représentants des travailleurs de pays dans lesquels la directive n'est pas applicable (p. ex. la Suisse et les autres pays en dehors de l'UE ou l'espace économique européen, voir explications au point 1). C'est pourquoi il convient de prévoir une disposition en vertu de laquelle les représentants des travailleurs au sein du CEE sont protégés contre toute forme de discrimination ou de préjudices et qui oblige la direction centrale et le CEE de garantir cette protection.
- b.) Il est fréquemment prévu que tous les délégués profitent au moins de la même protection que les représentants des travailleurs nationaux. Il est cependant opportun de stipuler explicitement cette interdiction de discrimination car la protection nationale des représentants des travailleurs peut être très faible. Une suggestion est de renforcer la protection contre le licenciement en prévoyant, par exemple, que seul un licenciement exceptionnel est possible. Il peut également être convenu qu'avant un licenciement ou toute autre mesure, le bureau/comité restreint doit être informé et les raisons de la mesure expliquées. Une telle transparence peut avoir un effet protecteur très efficace.

## **21. Quelles informations doivent être traitées de façon confidentielle ?**

- a.) Naturellement, tous les participants aux réunions du CEE qui ont accès aux informations confidentielles sont soumis à la même obligation de confidentialité. Le fait que d'autres personnes participent aux réunions internes que celles qui participent aux réunions communes n'implique pas une limitation de l'obligation de l'employeur de mettre des informations à disposition. La réunion interne doit permettre aux représentants des travailleurs un libre échange d'informations entre eux.

- b.) Il doit en tout cas être possible pour les membres du CEE d'organiser des réunions de préparation et de bilan pour les représentants des travailleurs au niveau national pour les informer des résultats des réunions communes ou des documents mis à disposition. Il n'y a pas d'obligation de confidentialité entre les membres du CEE et les membres des représentants des travailleurs nationaux telle que prévue dans l'art. 10 de la directive et l'article 35, §§ 2 et 3. Cependant, les représentants des travailleurs nationaux sont également tenus à la confidentialité.
- c.) Normalement, les employeurs déploient beaucoup d'efforts pour convenir des obligations de secret professionnel et de confidentialité pour sanctionner des infractions à celles-ci. Ces clauses sont parfois très longues. Pour respecter le secret professionnel, il suffit de se référer aux dispositions légales sur le secret professionnel. Et en particulier, il n'y a pas lieu d'établir une liste des informations qui doivent être généralement traitées comme confidentielles ou gardées secrètes.
- d.) Il peut être recommandé de convenir que certaines informations seront traitées comme confidentielles dans un certain laps de temps convenu. Ceci peut, par exemple, être utile en cas d'informations sensibles qui doivent être transmises à l'avance à la bourse.

## **22. Quelle doit être la durée de validité de l'accord ?**

- a.) L'accord doit aussi déterminer combien de temps il est valable ou quels délais de préavis doivent être respectés. La structure de base de l'accord et la possibilité de modification peuvent être très différentes. La plupart du temps, les accords sont convenus sans limite de temps avec un délai de préavis. Mais il existe également des accords à durée déterminée. Les délais de préavis ne devraient pas être plus longs qu'un an. Lorsque les deux parties souhaitent une modification, ceci est possible en dehors de tous les délais. Des modifications peuvent toujours être effectuées par consentement mutuel.
- b.) En principe, il devrait être convenu qu'il ne peut y avoir de période sans un CEE compétent, ni en cas de résiliation d'un accord sans durée déterminée, ni à la fin d'un accord à durée déterminée. Actuellement, toutes les transpositions nationales ne prévoient pas ce point. Dans les deux types d'accord, il peut être convenu que le CEE reste en fonction jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit conclu et on peut alors invoquer le texte de l'art. 13 de la directive refondue 2009/38/CE. Une résiliation devrait toujours être liée à une demande de renégociation. La période de négociation peut alors durer jusqu'à trois ans. Si, dans ce délai, aucun accord n'a été pris, les dispositions pour un CEE établi sur base légale entrent automatiquement en vigueur.

### 23. Comment les conflits doivent-ils être réglés ?

- a.) Les mesures à prendre en cas de conflit doivent être également prévues dans l'accord. C'est justement dans les situations dans lesquelles des décisions doivent être prises rapidement (p. ex. nécessité d'information pour une décision importante au niveau de l'entreprise, besoin d'expert, décision sur l'ordre du jour, convocation de réunions extraordinaires, assistance d'invités, de conseillers et de représentants des employeurs lors de réunions du CEE, questions de confidentialité et de secret professionnel, élaboration de procès-verbaux communs et les adaptations nécessaires en cas de structure d'entreprise modifiée...) que les procédures légales utilisées sont normalement trop lourdes et inadéquates pour pouvoir arriver à des solutions constructives.
- b.) C'est pourquoi il est judicieux de prévoir un arbitrage au niveau de l'entreprise (comité commun avec un président neutre) et/ou une médiation en cas de conflits avant d'entamer une procédure judiciaire. Cela garantit d'une part qu'une solution rapide et adéquate sera trouvée dans un délai raisonnable. Et d'autre part, les dommages sont moins importants que si l'on s'adresse aux tribunaux. Il y a également moyen de prévoir de nombreux autres types d'arbitrage que celui cité ci-dessus au sujet du comité commun. Certains pays ont de telles procédures d'arbitrage/de médiation pour les conflits nationaux qui peuvent également convenir pour les CEE.

### 24. Quel tribunal est compétent ?

Il peut arriver qu'une médiation/un arbitrage volontaire ou obligatoire n'aboutisse pas à une solution honnête et fiable, acceptable par les deux parties. Dans ces cas, il y aurait lieu d'envisager une procédure judiciaire. Il doit être précisé quel droit national est applicable à l'accord. Lorsque le siège principal de l'entreprise se trouve dans un pays européen, dans lequel la directive est applicable, ce sont les lois de ce pays qui prévaudront. Lorsque le siège principal se situe en dehors de l'UE ou de l'espace économique européen (p. ex. Suisse, Turquie, USA) c'est soit le droit du pays qui compte le plus de salariés qui est applicable, soit c'est la direction de l'entreprise qui détermine un pays.

#### **C. Demande de négociation d'un CEE conformément à l'art. 5, paragraphe 1 de la directive**

Le (représentant des travailleurs)

---

La direction (locale ou nationale)

---

à transmettre à la direction centrale de l'entreprise/du groupe en Europe.

### **Comité d'entreprise européen**

Mesdames, Messieurs,

Les représentants des travailleurs .....ont, au cours de leur réunion du ....., décidé d'introduire une demande de négociation sur la mise en place d'un comité d'entreprise européen (constitution d'un groupe spécial de négociation, art. 5, § 1 de la directive 2009/38/CE, art. /§ ..... de la loi de transposition nationale). Les représentants des travailleurs représentent.....travailleurs.

Nous vous demandons de retransmettre incessamment cette demande à la direction centrale et de nous faire parvenir une copie de la lettre qui fait suite à cette demande.

La direction centrale est invitée à informer les représentants des travailleurs et lessyndicats représentés au niveau de l'entreprise quant à la date de l'introduction de la demande et de la réunion de négociation qui s'ensuivra. En outre, nous demandons des informations sur le nombre moyen des travailleurs répartis par États membres, entreprises, sites ainsi que la structure de l'entreprise ou du groupe (art./§.....de la loi nationale de transposition) et les représentations des travailleurs correspondantes sur le plan local/national.

Déjà à ce stade, nous souhaiterions noter que nous recourrons à l'assistance d'un expert. Le nom de l'expert sera communiqué en temps utile avant les négociations.

Meilleures salutations

  

---