



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Comités d'entreprise européens

Consultation des partenaires sociaux européens au sujet de la modification de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un Comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs

Première évaluation de la seconde consultation des partenaires sociaux du 20 février 2008

Projet

Avec le document présenté le 20 février 2008, la Commission souhaite connaître le point de vue des partenaires sociaux sur le contenu d'une éventuelle initiative communautaire concernant la modification de la directive 94/45/CE.

Elle souligne que dans le cadre de la première consultation (en avril 2004), les associations d'employeurs se sont opposées à une telle modification.

L'initiative communautaire prévue a pour objectif de tenir compte des difficultés rencontrées dans l'application de la directive COEE. Parmi celles-ci, elle met en évidence :

- la complexité lors de la coordination entre les différents niveaux d'information et de consultation ;
- le flou quant à l'avenir des COEE lors de fusions, reprises et autres changements de la taille des entreprises ;
- le manque de définition du rôle des syndicats européens dans la directive ;
- le manque de réaction générale au sujet des besoins de formation continue des représentants des travailleurs.

En outre, une modification de la directive pourrait répondre aux objectifs suivants :

- la garantie de l'exécution effective du droit à une information et une consultation supranationales qui fait actuellement défaut dans beaucoup de situations ;

- la résolution des problèmes constatés lors de l'application pratique de la directive et l'élimination des flous juridiques qui résultent de certaines dispositions existantes ou manquantes ;
- la garantie d'une concordance entre les différents règlements de l'UE en matière d'information et de consultation des travailleurs.

I. Evaluation générale

La CES salue le fait que la Commission ait intégré à son programme de travail juridique pour l'année 2008 la révision largement surannée de la directive COEE. Dès la première consultation en 2004, la CES en a exigé la révision rapide et soumis à cet effet des propositions concrètes. A l'époque, la CES avait critiqué le fait que dans sa communication sur la restructuration et l'emploi en mars 2005 (COM (2005) 120), la Commission ait abordé deux sujets au contenu différent et déclaré que cela ne constituait pas une seconde consultation conforme sur la révision de la directive COEE.

La CES partage l'évaluation de la Commission selon laquelle les COEE doivent être en mesure d'assumer pleinement leur rôle vis-à-vis des exigences de développement posées aux entreprises, d'anticiper et d'accompagner les changements ainsi que d'instituer un véritable dialogue social supranational dans un contexte socio-économique soumis à des changements rapides. De plus, la CES considère qu'avec l'élargissement de l'Union européenne and la croissance de la mondialisation, les COEE se trouvent face à de nouveaux challenges. Il est donc nécessaire que les COEE s'occupent de nouveaux sujets et développent leurs compétences et leurs qualifications de manière continue.

La CES salue le fait que la Commission soit enfin disposée, avec la révision, à traiter les problèmes qui surviennent lors de l'application pratique de la directive et qui empêchent un fonctionnement conforme des COEE et/ou ne peuvent pas être résolus par la seule promotion de méthodes éprouvées. En même temps, il faut veiller à ce qu'en référence à des directives plus récentes (2001/86/CE et 2002/14/CE), il y ait une définition plus précise de la consultation et une définition du concept d'information. De plus les conséquences des décisions de la CEJ et des cours nationales doivent être gardées à l'esprit lors de la révision.

Seuils d'effectifs

L'article 15 de la directive avait prévu le réexamen au plus tard le 22 septembre 1999 et évoqué explicitement les seuils d'effectifs. La CES s'étonne de constater que ces seuils d'effectifs ne sont évoqués nulle part dans le document de consultation. A raison, la Commission souligne que conformément à l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, le droit à l'information et à la consultation a le caractère d'un droit fondamental. La CES se pose dès lors la question fondamentale de savoir si des travailleurs peuvent être exclus de l'application de la directive en raison de la taille de leur entreprise. En

tout cas, elle réitère son exigence que les seuils d'effectifs soient ramenés respectivement de 1.000 à 500 et de 150 à 100 travailleurs. La référence à « une procédure d'information et de consultation des employés » (Article 1, paragraphe 2) doit être effacée.

La CES considère que les articles selon lesquels la Directive ne s'applique pas au « personnel navigant de la marine marchande » (Article 1, paragraphe 5) et aux entreprises poursuivant un but « d'orientation idéologique » (Article 8, paragraphe 3) doivent être effacés.

Tout au long de l'intégration européenne, les entreprises cotées deviennent de plus en plus actives au delà des frontières nationales. C'est la raison pour laquelle la Directive COEE doit également s'appliquer aux compagnies cotées.

II. Opinion sur les aspects spécifiques de la révision

Dans le paragraphe II.1, la Commission aborde des mesures concrètes destinées à garantir l'efficacité du droit à l'information et à la consultation supranationales des employés.

Les concepts d'information et de consultation (1.1)

« Certaines définitions de la directive et des définitions manquantes donnent lieu à des interprétations divergentes qui nuisent fortement à la clarté et précision du cadre juridique, à l'effectivité des droits mentionnés dans la directive et à la sécurité juridique». La référence à des directives plus récentes (2002/14/CE et 2001/86/CE) permettrait selon la Commission de préciser la définition de la consultation et d'y intégrer une définition du concept d'information.

La CES insiste fortement sur la nécessité d'une définition précise des concepts d'information et de consultation. Les définitions doivent être harmonisées avec la définition contenue dans la Directive 2001/86/EC. Il faut alors veiller à ce que l'information et la consultation se fassent en temps utile, de manière exhaustive, par écrit et en continu. Les COEE doivent avoir la possibilité d'évaluer l'information afin d'avancer, si nécessaire, des suggestions de manière à avoir de l'influence sur la prise de décision de l'entreprise.

Une telle définition constituerait une amélioration pour tous conduisant à un dialogue plus fort entre les COEE et la direction en vue d'atteindre des résultats concrets.

Contenu des prescriptions subsidiaires (1.2)

La Commission est d'avis que pour renforcer le rôle des COEE, on pourrait adopter de nouvelles dispositions, comme p.ex. le droit du COEE de recevoir une réponse

assortie de justifications à sa propre prise de position, la définition précise du concept de circonstances exceptionnelles, la possibilité d'une seconde réunion, de nouveaux sujets pour l'information et la consultation.

La CES soutient l'avis selon lequel le rôle des COEE se trouve renforcé dans le cadre des prescriptions subsidiaires. Parmi celle-ci, il y a notamment le droit du COEE de recevoir une prise de position assortie de justifications. Il faut également préciser d'urgence la définition du concept de circonstances exceptionnelles.

Dans la pratique, la limitation à une réunion du COEE n'a pas fait ses preuves ; c'est pourquoi il faudrait prévoir obligatoirement au moins deux réunions par an.

Il serait également judicieux, comme le propose la Commission, d'adopter de nouveaux sujets pour l'information et la consultation et de ne pas simplement limiter le rôle des COEE à « l'anticipation » et « l'accompagnement du changement ». Les contenus devraient porter surtout sur la structure, la situation économique et financière, les évolutions commerciales les plus récentes et à venir, la situation actuelle et les tendances possibles en matière d'emploi ainsi que les investissements, y compris la divulgation de l'identité des investisseurs et les changements substantiels dans l'organisation.

En plus des sujets proposés par la Commission (changements dans les responsabilités, mobilité, santé et sécurité au travail, organisation du travail, environnement), des sujets tels que la protection des données et les politiques sur l'égalisation des genres et intégration des personnes handicapées devraient également être couvertes.

La CES considère que les dispositions qui se trouvent sous le point 6 (experts) et le point 7 (frais d'organisation) des prescriptions subsidiaires doivent être transférées dans l'Article 6 de la Directive.

La directive en vigueur prévoit une durée de négociation de trois ans avant l'application des prescriptions subsidiaires. Cette durée devrait être ramenée à un an, à moins que les parties ne conviennent d'une prolongation des négociations de maximum six mois.

Rôle des syndicats (1.3)

La Commission estime qu'il convient de reconnaître explicitement le rôle particulier des organisations syndicales lors des négociations et en tant que soutien aux COEE.

La reconnaissance du rôle des syndicats au sein des COEE est l'une des exigences centrales de la CES. A cet égard, il faut veiller à ce que des représentants des fédérations industrielles européennes soient membres au sein du Groupe Spécial de Négociation. Les représentants des syndicats auront une porte d'accès au COEE ou, selon les traditions nationales, devront être reconnus comme membres à part entière.

Rôle et compétences des représentants des travailleurs (1.4)

L'obligation, pour les représentants des COEE, de rendre des comptes vis-à-vis des travailleurs qu'ils représentent ainsi que le droit des représentants des travailleurs à la formation continue sont deux éléments proposés par la Commission.

La CES est d'avis que l'accès aux entreprises, aux parties d'entreprises et aux sociétés doit être facilité et que le COEE a le droit d'informer tous les employés du travail du COEE. La pratique a montré que le flux d'information n'est pas toujours garanti, surtout lorsqu'un membre du COEE d'un pays représente plusieurs sites d'entreprise.

Le droit des travailleurs à la formation continue est d'une importance capitale pour l'amélioration du bon fonctionnement des COEE. L'entreprise doit libérer les représentants des travailleurs pour cette formation continue et en supporter les coûts. Une définition précise doit être adoptée dans l'Article 6 de la Directive. La formation ne doit pas se limiter à des cours de langue mais doit également toucher à des sujets économiques, légaux et sociaux.

Protection des droits (sanctions) (1.5)

Aux yeux de la Commission, il convient de rappeler dans la directive COEE, à l'instar de la directive-cadre 2002/14/CE, le principe général selon lequel les sanctions en cas d'infraction aux dispositions en vigueur doivent être efficaces, appropriées et dissuasives. En outre, il pourrait être judicieux de reconnaître le COEE explicitement comme le représentant des travailleurs d'une entreprise ou d'un groupe.

Régulièrement, l'expérience a montré que les droits des COEE ont été violés, notamment lorsqu'il s'agissait de décisions d'entreprise qui avaient une portée importante et des conséquences négatives considérables pour les employés. C'est pourquoi la CES a souligné à plusieurs reprises la nécessité de garantir des procédures judiciaires destinées à faire valoir le caractère contraignant des obligations découlant de la directive. La CES souligne la remarque de la Commission concernant la nécessité de sanctions efficaces, appropriées et dissuasives. Les décisions de l'équipe dirigeante qui ont d'importantes incidences pour les travailleurs doivent être suspendues en cas de violation des droits d'information et de consultation.

Il faut offrir aux représentants des travailleurs la possibilité de prendre des mesures judiciaires en cas d'infractions à la directive. Les coûts de l'assistance juridique, des procédures administratives ou judiciaires doivent être supportés par l'entreprise.

Dans la **Section II.2**, la Commission aborde les mesures destinées à résoudre les problèmes constatés lors de l'application pratique de la directive et l'élimination des flous juridiques.

Clause d'adaptation (2.1)

L'introduction d'une clause d'adaptation pour définir l'avenir des COEE, en cas de modification de la taille des entreprises, pourrait augmenter la sécurité juridique.

Le changement des entreprises s'est nettement accéléré, par exemple suite à des fusions et des reprises. La CES soutient l'avis de la Commission selon lequel toute nouvelle convention doit contenir des modalités concernant son adaptation, sa résiliation et sa renégociation.

Dans tous les cas, les COEE doivent être en mesure de bénéficier des améliorations apportées à la Directive COEE, que ce soit des accords article 6 ou article 13. En l'absence de dispositifs dans les accords existants, une obligation d'ouvrir des négociations doit être introduite avec les arrangements transitoires.

Direction centrale et domaine de compétence des directions locales (2.2)

Se référant aux décisions de la Cour européenne de justice (Bofrost, Kühne & Nagel, ADS Anker), la Commission estime que toutes les informations indispensables à la reprise des négociations sur l'institution d'un COEE devraient être mises à la disposition des travailleurs par les directions des entreprises concernées dans les Etats membres, et ce, indépendamment du siège de l'entreprise ou de l'avis de la direction du groupe sur l'applicabilité de la directive.

La CES est d'avis que dans le cadre de la révision de la directive, il faut pleinement prendre en compte les exigences posées par la Cour européenne de justice. La direction centrale ou ses représentés nommés sont dans l'obligation de fournir l'information nécessaire en temps opportun, indépendamment de la responsabilité des autres parties du groupe de se rendre disponibles.

Composition du Groupe Spécial de Négociation (GSN) et déroulement des négociations (2.3)

Dans la directive, il faudrait supprimer le nombre de membres maximal du Groupe Spécial de Négociation et décréter un mécanisme qui reflète convenablement les effectifs.

Le groupe spécial de négociation doit tenir des réunions avec la direction centrale au moins tous les quatre mois. Par ailleurs, il semble judicieux qu'avant et après les réunions, le GSN puisse siéger sans les employeurs et faire appel à des experts. Les coûts de traduction et d'interprétation doivent être supportés par l'entreprise.

En outre, les fédérations syndicales européennes devraient se voir accorder le droit de lancer des négociations en vue de l'institution d'un COEE.

Il faut également spécifier que pour la conclusion d'une convention, le GSN décide à la majorité absolue de ses membres, une telle majorité représentant aussi la majorité absolue des travailleurs, y compris les votes des membres représentant les employés travaillant dans au moins deux Etats membres.

La **Section II.3.** traite de mesures proposées par la Commission et destinées à assurer la cohérence des règlements de l'UE en matière d'information et de consultation des travailleurs.

Ajustement de la définition des concepts d'information et de consultation (3.1)

La Commission propose de créer une meilleure coexistence et concordance entre les règlements de l'UE en matière d'information et de consultation des travailleurs (2002/86/CE et 2002/14/CE).

La CES partage l'avis selon lequel la directive doit être adaptée au contexte juridique résultant de l'adoption de nouvelles dispositions communautaires en matière d'information et de consultation (voir plus haut 1.1). La CES demande une harmonisation des droits à la consultation et à l'information, tels que définis dans la Directive 2001/86/EC.

Compétence transnationale des COEE (3.2)

La CES partage l'avis de la Commission selon lequel la directive établit un droit à l'information et à la consultation des travailleurs sur des questions transnationales. Il n'est toutefois pas toujours facile de déterminer d'une manière univoque si un sujet remplit le critère du supranational. La charge de la preuve qu'un sujet relève exclusivement d'un pays devrait incomber à l'équipe dirigeante de l'entreprise.

Coordonner les niveaux d'information et de consultation (3.3)

La CES accueille favorablement l'intention de la Commission, dans le cadre de la révision de la Directive COEE, de clarifier le lien entre les niveaux nationaux et transnationaux en ce qui concerne l'information et la consultation. Les suggestions de la Commission sont cependant très abstraites et pas entièrement compréhensibles en pratique. La CES manifeste donc un grand intérêt pour une explication des « meilleurs moyens » d'établir des liens de base entre les niveaux d'information et de consultation.

III. Remarques complémentaires de la CES pour la révision de la Directive COEE :

En plus des commentaires ci-dessus, la CES estime qu'il y a un besoin urgent d'examiner d'autres sujets importants dans la révision de la Directive.

1. Définition de la notion d'"entreprise qui exerce le contrôle":

Dans l'Article 3 de la Directive COEE, la notion d'entreprise qui exerce le contrôle

est définie. Même si cette définition n'est pas unique, la CES considère qu'il y a de nombreuses incertitudes en pratique (par exemple au regard des entreprises communes (Joint ventures)) qui requièrent plus de précisions.

2. Confidentialité de l'information

La CES estime qu'une définition plus claire de la "confidentialité de l'information" est nécessaire afin de prévenir des interférences avec le travail du COEE.

3. Le comité restreint

La CES considère que le comité restreint tel que prévu dans les prescriptions subsidiaires devrait être formé dès que le COEE comprend plus de neuf membres. Le nombre maximal de membres devrait passer de 3 à 5.

4. Le besoin d'égalité des genre dans les COEE

Les femmes sont sous représentées dans la composition des COEE. L'égalité hommes femmes devrait donc être garantie dans le cadre de la révision de la Directive COEE.

5. Obligation de l'entreprise d'enregistrer leur récent accords COEE

La CES estime nécessaire qu'à l'avenir tous les accords COEE devraient être accessible dans un registre public.