
Comités d'entreprise européens: guide syndical pour la directive 2009/38/CE

Séverine Picard

Rapport 114

etui.

Comités d'entreprise européens : guide syndical pour la directive 2009/38/CE

—
Séverine Picard

Rapport 114
institut syndical européen

Séverine Picard est conseillère juridique à la Confédération européenne des syndicats (CES).

La version originale anglaise du présent rapport a été publiée par l'ETUI en mai 2010.

Bruxelles, 2011

© ETUI aisbl, Bruxelles

Tous droits réservés

Imprimé par : Imprimerie de l'ETUI, Bruxelles

D/2011/10.574/01

ISBN: 978-2-87452-195-9 (version imprimée)

ISBN: 978-2-87452-196-6 (version pdf)

L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.

Table des matières

Remarques préliminaires.....	7
Comment lire ce guide.....	9
Partie I Objectifs et principes.....	11
Chapitre 1 Objectifs de la directive sur les Comités d'entreprise européens.....	13
1.1 Genèse.....	15
1.2 Objectifs de la refonte.....	17
Chapitre 2 Principes d'interprétation.....	19
2.1 La notion de « refonte ».....	20
2.2 Une liberté contractuelle assortie de limites – Relation entre la directive et les prescriptions subsidiaires.....	21
2.3 Principes applicables aux lois nationales de transposition.....	23
Les considérants : un guide d'interprétation.....	23
Une directive qui fixe des règles minimales.....	24
Principe de non-régression.....	25
2.4 Principes du droit international privé.....	26
La règle générale : le droit du pays de la direction centrale.....	26
Règles spécifiques.....	27
Chapitre 3 L'impact de la directive sur les accords actuels et futurs.....	29
3.1 Impact sur les futurs accords.....	30
3.2 Impact sur les accords en vigueur : aucune obligation de renégocier, mais pas ... de dérogation aux nouvelles règles.....	30
Aucune obligation de renégocier les accords en vigueur.....	31
Une application sur mesure des nouvelles règles aux accords en vigueur.....	31
Tableau récapitulatif: Application de la nouvelle directive.....	37
Partie II Parties concernées par l'application de la directive.....	39
Chapitre 1 Le comité d'entreprise européen : rôle et compétences.....	41
1.1 Définitions des notions d'information et de consultation.....	41
Information.....	43
Consultation.....	46
1.2 Quand le comité d'entreprise européen est-il compétent ?.....	48
La compétence matérielle du CEE : la notion de transnationalité.....	49
La compétence géographique du CEE.....	52

1.3	Articulation entre les différents niveaux d'information et de consultation	52
	Coexistence avec les instances nationales	53
	Coexistence avec le niveau européen	55
Chapitre 2	Entreprises concernées par l'application de la directive	57
2.1	Dans quelles entreprises un CEE ou une procédure d'information et de consultation doivent-ils être institués ?	57
	Définition du terme « entreprise »	58
	Seuils	58
2.2	Qui est responsable de l'institution d'un CEE ? La notion « d'entreprise qui exerce le contrôle »	60
	Qu'est-ce qu'une entreprise qui exerce le contrôle ?	62
	Y a-t-il des exceptions à la définition d'entreprise qui exerce le contrôle ?	64
	Que se passe-t-il lorsque plusieurs entreprises peuvent être considérées comme les entreprises qui exercent le contrôle ?	64
2.3	À quel niveau le CEE doit-il être institué ?	65
2.4	Exception : le personnel navigant de la marine marchande	66
Chapitre 3	Les parties aux négociations : la direction centrale et le groupe spécial de négociation	67
3.1	Qui négocie avec qui ? Identification de la « direction centrale »	67
	Étape 1 : la direction centrale est située dans l'UE	68
	Étape 2 : la direction centrale est située en dehors de l'UE	69
	Étape 3 : la direction centrale est située en dehors de l'UE et n'a pas de représentant dans l'UE	69
3.2	Responsabilités de la direction centrale : faciliter l'ouverture des négociations	69
	Communication des informations nécessaires à l'ouverture des négociations	70
	Création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution d'un CEE	71
	Notification de l'ouverture de nouvelles négociations aux partenaires sociaux	72
3.3	Composition du groupe spécial de négociation (article 5.2)	72
3.4	Le rôle des syndicats	74
Partie III	Institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs	75
Chapitre 1	Conduite des négociations	77
1.1	Quand les négociations doivent-elles commencer ?	79
1.2	Quelle est la mission du GSN ?	79
1.3	Quelles sont les modalités pratiques de fonctionnement du GSN ?	80
	Réunions	80
	Experts	81
	Dépenses	81
Chapitre 2	Accords négociés (« accords article 6 »)	83
2.1	Contenu de l'accord	85
2.2	Un ou plusieurs CEE ?	85

2.3 Sur quoi porte l'accord ?.....	86
Composition du CEE (article 6.2.b).....	86
Nombre de membres, répartition des sièges et durée du mandat (article 6.2.b).....	87
Attributions et procédure d'information et de consultation du CEE, y compris articulation entre les différents niveaux (article 6.2.c)	87
Règles de fonctionnement du CEE	88
Durée de l'accord (article 6.2.g).....	91
2.4 Un CEE ou une procédure d'information et de consultation ? (article 6.3).....	94
 Chapitre 3 Prescriptions subsidiaires.....	97
3.1 Dans quels cas les prescriptions subsidiaires s'appliquent-elles ?	101
3.2 Dispositions standard des prescriptions subsidiaires	101
Les pouvoirs du CEE.....	101
Composition et méthode de nomination.....	103
Comité restreint.....	103
Durée du mandat.....	104
Nombre de réunions	104
Ressources	106
 Partie IV Fonctionnement du comité d'entreprise européen ou de la procédure d'information et de consultation	107
 Chapitre 1 Esprit général de coopération.....	109
 Chapitre 2 Confidentialité.....	111
2.1 Interdiction de divulguer des informations à des tiers.....	112
2.2 Dissimulation d'informations.....	113
2.3 Entreprises « poursuivant (...) un but d'orientation idéologique »	114
2.4 Procédures de recours.....	114
 Chapitre 3 Rôle et protection des représentants des travailleurs.....	115
3.1 Action en justice.....	116
3.2 Obligation d'informer	117
3.3 Protection des représentants des travailleurs.....	117
3.4 Droit à la formation sans perte de salaire.....	118
 Chapitre 4 Adaptation du CEE en cas de modification de la structure	121
4.1 Accords concernés.....	122
4.2 Quand une adaptation est-elle nécessaire ?	122
4.3 Procédure d'adaptation	123
Modalités prévues par l'accord.....	123
En l'absence de dispositions.....	124
4.4 Résultat : application de la nouvelle directive aux accords.....	125
 Chapitre 5 Respect de la directive – la question des sanctions	127

Partie V Annexes	131
Annexe I Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 138 du Traité CE (mise à jour 2009).....	133
Annex II Tableau récapitulatif.....	137

Remarques préliminaires

A l'offensive : pour des comités d'entreprise européens plus nombreux et plus forts

Les comités d'entreprise européens (CEE) sont des organes représentant les travailleurs des entreprises opérant dans plusieurs Etats membres. Ainsi, ils constituent un élément clé du modèle social européen, reflétant l'importance attachée à la représentation des travailleurs et à la concertation sociale au sein de ce que l'on appelle, depuis l'entrée en vigueur des nouveaux traités européens, une « économie sociale de marché ».

De plus en plus, les CEE peuvent également être considérés comme des instruments essentiels permettant de bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise. La crise financière et économique frappant de plein fouet l'économie réelle, le rythme des restructurations s'accélère. Des procédures d'information et de consultation efficaces et effectives, passant par des mécanismes de participation active des travailleurs à tous les niveaux, y compris au niveau européen, font la différence lorsqu'il est question du soutien – ou du manque de soutien ! – des travailleurs et de leurs représentants aux processus de changement.

La CES réclamait depuis longtemps la révision de la directive actuelle sur les CEE, adoptée en 1994, afin de la rendre plus apte à répondre aux nouveaux défis.

La CES s'inquiétait tout particulièrement de la mise en pratique de la directive. Les CEE recevaient rarement des informations détaillées et à jour concernant les décisions de gestion, et trop souvent, les décisions relatives à des restructurations ou délocalisations étaient prises par les dirigeants sans participation active des CEE concernés.

Depuis son congrès à Séville en 2007, la CES fait campagne avec ses fédérations syndicales européennes pour des CEE plus forts. Lors du processus de révision, en 2008, la voix des syndicats a été clairement entendue. Lorsque l'impasse politique a semblé inévitable, l'aide des partenaires sociaux européens a été sollicitée afin de trouver une solution au problème principal. Il leur a été demandé de rendre un « avis commun », qui a ensuite été repris au niveau politique. Nous pouvons donc jeter un regard satisfait sur les résultats obtenus.

Naturellement, tout processus législatif implique des compromis, et nous aurions vraiment souhaité aller encore plus loin. Mais la révision a déjà permis des améliorations utiles, et il est temps à présent de les mettre en pratique.

La version finale « refondue » de la directive a été adoptée le 6 mai 2009, et les États membres auront jusqu'au 5 juin 2011 pour la transposer en droit national.

C'est pourquoi la CES a rédigé ce guide visant à aider les syndicalistes et les praticiens de l'information et de la consultation de l'UE à jouer un rôle actif dans ce processus et à utiliser au mieux les nouvelles dispositions de la directive.

Il s'agit d'un commentaire juridique, qui a largement bénéficié de l'expertise et des conseils juridiques du groupe d'experts en droits syndicaux transnationaux, composé de juristes et coordonné par l'Institut syndical européen (ISE). Il est rédigé dans un style accessible et tout qui s'intéresse aux CEE et à leur fonctionnement peut donc s'en servir.

La CES est convaincue que la nouvelle version de la directive sur les CEE a le potentiel de fournir un meilleur cadre pour le renforcement des droits d'information et de consultation dans les entreprises transnationales. Elle doit à présent être transposée et mise en œuvre correctement, afin que les CEE puissent réellement bénéficier des outils dont ils ont besoin pour renforcer les droits d'information et de consultation des travailleurs dans la pratique. Cet ouvrage constitue l'outil idéal pour soutenir ce processus.

Catelene Passchier
Secrétaire confédérale de la CES
Mars 2010

Comment lire ce guide

La première directive sur les comités d'entreprise européens (94/45/CE), adoptée le 30 septembre 1994, a été amendée le 6 mai 2009 par la directive 2009/38/CE (refonte).

Le présent guide est un commentaire juridique article par article de l'intégralité de la directive sur les comités d'entreprise européens telle que modifiée par la directive 2009/38/CE. La Partie I propose des remarques générales sur les objectifs et les principes de la directive. Les Parties II et III suivent, dans la mesure du possible, la même structure que la directive elle-même.

Au début de chaque chapitre, figureront chaque fois les considérants (c'est-à-dire les préambules) et les articles de la directive auxquels les commentaires qui suivent se rapportent.

Les dispositions en grisé correspondent aux amendements introduits par la refonte. Les autres dispositions sont celles qui existaient déjà dans la directive 94/45/CE et qui ont été retenues dans la nouvelle directive. Les commentaires relatifs aux nouveaux amendements sont également en grisé dans le texte du guide. De cette manière, le lecteur peut facilement repérer les changements apportés par la nouvelle directive.

Partie I

Objectifs et principes

Chapitre 1 Objectifs de la directive sur les Comités d'entreprise européens

Considérant ce qui suit : (...)

(7) Il s'avère nécessaire de moderniser la législation communautaire en matière d'information et de consultation transnationale des travailleurs, dans le but d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs, d'accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis, tout en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur, de résoudre les problèmes constatés dans l'application pratique de la directive 94/45/CE et de remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines de ses dispositions ou de leur absence, et d'assurer une meilleure articulation des instruments législatifs communautaires en matière d'information et de consultation des travailleurs.

(8) Selon l'article 136 du traité, la Communauté et les États membres ont notamment pour objectif de promouvoir le dialogue social.

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

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

(14) Les modalités d'information et de consultation des travailleurs doivent être définies et mises en œuvre de façon à assurer un effet utile aux dispositions de la présente directive. À cet effet, il convient que l'information et la consultation du comité d'entreprise européen lui permettent, en temps utile, de donner un avis à l'entreprise sans mettre en cause la capacité d'adaptation de celle-ci. Seuls un dialogue mené au niveau où sont

élaborées les orientations et une implication effective des représentants des travailleurs sont à même de répondre aux besoins d'anticipation et d'accompagnement du changement.

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

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

Article 1 : Objectif

1. La présente directive a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

2. À cet effet, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs est institué dans chaque entreprise de dimension communautaire et chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire, lorsque la demande en est faite suivant la procédure prévue à l'article 5, paragraphe 1, dans le but d'informer et de consulter lesdits travailleurs. Les modalités d'information et de consultation des travailleurs sont définies et mises en œuvre de manière à en assurer l'effet utile et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

Article 15 Rapport

Au plus tard le 5 juin 2016, la Commission fait rapport au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen sur la mise en œuvre des dispositions de la présente directive, accompagné, le cas échéant, des propositions appropriées.

La directive sur les comités d'entreprise européens (ci-après dénommée « directive sur les CEE ») a été adoptée pour la première fois le 22 septembre 1994 (Directive 94/45/CE) ¹. La directive impose l'établissement d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire sur la base d'un accord négocié entre les représentants des travailleurs et la direction centrale. La directive définit également les procédures de fonctionnement de cet organe.

Quatorze ans après l'adoption de la directive 94/45/CE, environ 800 CEE représentant 14,5 millions de travailleurs étaient en activité ².

La directive sur les CEE trouve son origine dans la nécessité de promouvoir l'information et la consultation sur le lieu de travail. L'implication des travailleurs dans les décisions stratégiques constitue un outil indispensable de toute entreprise performante, à la fois sur le plan de la démocratie sociale et de la compétitivité.

Le 7 février 2008, suite à des demandes réitérées du mouvement syndical européen, la Commission a publié la proposition de refonte de la directive, attendue depuis longtemps, modifiant les dispositions de la directive de 1994. Il a été admis qu'il existait de graves problèmes quant à l'application pratique de la directive et que, trop souvent, les CEE étaient insuffisamment informés et consultés sur les questions importantes affectant les intérêts des travailleurs. La directive découlant de la refonte a été adoptée le 6 mai 2009 dans le but de renforcer le droit à l'information et à la consultation.

1.1 Genèse

La présente directive a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire (article 1.1).

Comme il est rappelé dans le considérant 46 de la refonte, l'information et la consultation sont reconnues et protégées par le droit communautaire comme un droit fondamental (article 27 de la Charte des droits fondamentaux, rendue juridiquement contraignante par le Traité de Lisbonne).

Le droit à l'information et à la consultation permet l'instauration d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction de l'entreprise en vue de parvenir à un accord. Il forme par conséquent une composante essentielle de

1. La directive 97/74/CE a étendu les obligations fixées par la directive sur les CEE au Royaume-Uni, qui avait initialement choisi de ne pas les appliquer. La directive 2006/109/CE a adapté la directive 94/45/CE à la suite de l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie.

2. COM (2008) 419 final, p. 2.

la démocratie sociale. À cet égard, le considérant 8 de la directive souligne que la promotion du dialogue social est l'un des objectifs de la Communauté.

Les procédures d'information et de consultation des travailleurs sont indispensables pour permettre la mise en place d'une bonne gouvernance d'entreprise. Les travailleurs doivent pouvoir faire entendre leur voix auprès des dirigeants d'entreprises, en particulier lorsque des changements structurels sont évoqués. Avec la dégradation du paysage économique, la crise frappant des entreprises dans le monde entier, le rythme des restructurations s'accélère rapidement. Il est aujourd'hui plus important que jamais de prévoir des procédures d'information et de consultation donnant aux partenaires sociaux les moyens de jouer un rôle actif dans l'anticipation et l'accompagnement responsables du changement.

Le renforcement de l'information et de la consultation sur le lieu de travail permet également de soutenir les entreprises dans un environnement économique concurrentiel. Les recherches ont montré qu'il existait une corrélation entre l'implication des travailleurs et le niveau de compétitivité³. L'un des grands atouts de l'implication des travailleurs est qu'elle contribue au maintien de l'harmonie sociale et d'un niveau de productivité élevé grâce à des relations de travail basées sur le partenariat. En d'autres termes, un processus de consultation efficace conduit à un processus décisionnel plus rigoureux.

C'est dans ce contexte que la première directive sur les comités d'entreprise européens a été adoptée le 22 septembre 1994. L'intervention du législateur européen a été jugée légitime du fait que l'objectif de la directive – c'est-à-dire l'amélioration du droit à l'information et à la consultation – ne pouvait pas être atteint de manière appropriée par les États membres. Avec la mondialisation de l'économie, le droit à l'information et à la consultation doit, lui aussi, revêtir un caractère transnational. Les principaux aspects de la vie professionnelle d'un nombre croissant de salariés d'entreprises multinationales sont le plus souvent décidés par une direction située en dehors du pays dans lequel ils travaillent. Les considérants 10 et 11 de la directive notent que, alors que les entreprises tirent de plus en plus profit de leurs droits à la mobilité à l'intérieur du marché unique, les législations nationales sur l'implication des travailleurs ne sont souvent pas adaptées à la structure transnationale de l'entité qui prend les décisions les affectant.

La directive sur les CEE de 1994 n'a pas été le premier instrument de l'UE s'intéressant à l'information et à la consultation. La première étape vers l'instauration d'une structure de représentation sur le lieu de travail aux fins d'information et de consultation a été franchie en 1975 avec la directive sur les licenciements collectifs⁴. En 1977 a été adoptée la directive sur les droits

3. Voir « European Participation Index » dans *Benchmarking Working Europe 2009*, p. 55.

4. Directive 75/129/CE sur le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (aujourd'hui 98/59/CE).

acquis⁵, suivie en 1989 par la directive cadre sur la santé et la sécurité⁶. Ces directives ont mis l'accent sur l'établissement de procédures d'information et de consultation en rapport avec les questions traitées. La directive sur les CEE de 1994 a été une innovation dans le sens où elle prévoyait pour la première fois une structure de représentation permanente, systématisant par là le droit à l'information et à la consultation.

La directive sur les CEE impose aux entreprises de dimension européenne de mettre en place des organes de représentation permanents (les « CEE ») en vue d'informer et de consulter les travailleurs sur les questions transnationales. L'objectif du législateur européen est de promouvoir les accords volontaires entre les parties concernant la création et le fonctionnement des CEE. Les négociations doivent cependant respecter certaines conditions minimales, fixées par la directive, afin de garantir la qualité de ces accords. Des prescriptions subsidiaires sont également prévues au cas où les représentants des travailleurs et la direction ne parviendraient pas à un accord. Les représentants des travailleurs et la direction peuvent décider d'instituer une procédure d'information et de consultation écrite en lieu et place du CEE.

Les CEE jouent un rôle de plus en plus important dans la promotion de la durabilité et de la responsabilité des entreprises. Dès 2004, les partenaires sociaux européens avaient conjointement reconnu que les CEE constituaient un outil qui aide la direction et les salariés à développer une culture d'entreprise et à s'adapter au changement dans un environnement en évolution rapide⁷. De sérieux problèmes dans l'application pratique de la directive sur les CEE ont toutefois compromis les objectifs de cet instrument. Il semble que les meilleures pratiques en matière de communication précoce d'informations détaillées sur les décisions de la direction soient rares et que l'implication active des CEE dans l'accompagnement des restructurations et des délocalisations restent l'exception plutôt que la règle, la norme étant que les CEE soient « consultés » après que la décision a été arrêtée⁸.

C'est pourquoi la refonte de la directive a réexaminé le texte de 1994 dans le but d'accroître l'effectivité des modalités d'information et de consultation.

1.2 Objectifs de la refonte

Le considérant 14, introduit par la refonte, mentionne deux éléments essentiels qui devraient régir le fonctionnement d'un CEE. Premièrement, l'information

5. Directive 77/187/CE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements (aujourd'hui 2001/23/CE).

6. Directive 89/391/CE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

7. *Enseignements sur les Comités d'entreprise européens*, document conjoint de la CES, de l'UNICE, du CEEP et de l'UEAPME, 01/03/2005. <http://www.etuc.org/a/1121>.

8. *Benchmarking Working Europe 2009*, p. 60.

et la consultation doivent s'effectuer au niveau où sont prises les décisions stratégiques. Deuxièmement, les représentants des travailleurs doivent être impliqués dans le processus décisionnel en temps utile afin d'être en mesure de répondre aux besoins d'anticipation et d'accompagnement du changement.

En conséquence, la refonte apporte un certain nombre d'améliorations. Les objectifs de la nouvelle directive sont exposés au considérant 7 :

- Assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs
- Accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis
- Permettre le fonctionnement continu des accords en vigueur
- Remédier à l'insécurité juridique
- Assurer une meilleure articulation des instruments législatifs communautaires

Le temps et la pratique diront si ces objectifs sont atteints. La Commission devra évaluer la mise en œuvre de la directive en ce qui concerne ses objectifs au plus tard le 5 juin 2016. Le cas échéant, des propositions appropriées en vue de procéder à des ajustements de la législation pourront être avancées (article 15).

L'une des particularités de cette directive est que les mécanismes qu'elle prévoit font une large place à l'autonomie des parties. Une telle flexibilité pourrait ouvrir la voie à des interprétations différentes de certaines dispositions du texte. L'article 1.2 de la nouvelle directive précise cependant que les modalités d'information et de consultation des travailleurs doivent être définies et mises en œuvre de manière à en assurer l'effet utile et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise. Cela signifie qu'en cas de conflit entre plusieurs lectures des mêmes dispositions, l'accent doit être mis sur l'amélioration du droit à l'information et à la consultation.

Chapitre 2 Principes d'interprétation

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

Article 16 Transposition

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

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

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

Article 17 Abrogation

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

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

Article 18 Entrée en vigueur

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

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

Article 19 Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

2.1 La notion de « refonte »

La directive 2009/38/CE est une « refonte ». Cela signifie que l'ancienne directive 94/45/CE et les changements introduits par la nouvelle directive sont regroupés dans un seul instrument. Une fois que la nouvelle directive aura été transposée en droit national (au plus tard le 5 juin 2011), l'ancienne directive 94/45/CE sera techniquement caduque. En d'autres termes, une seule et unique directive sur les CEE a un effet juridique. Lorsqu'il y a lieu de se référer aux dispositions de la directive 94/45/CE, c'est le droit national en vigueur au moment de la conclusion de l'accord qui s'applique.

La nouvelle législation remplace et annule techniquement les précédentes dispositions. Mais dans la pratique, la nouvelle directive s'appuie largement sur le mécanisme et les règles établis par la directive 94/45/CE. Le nouvel article 18 dresse la liste des dispositions qui ont été modifiées par rapport à l'ancien texte et qui doivent donc être également modifiées dans le droit national si les dispositions nationales en vigueur ne sont pas déjà conformes aux nouvelles prescriptions.

2.2 Une liberté contractuelle assortie de limites – Relation entre la directive et les prescriptions subsidiaires

L'un des principaux aspects de la refonte est que les prescriptions obligatoires fixées dans le corps de la directive ont été considérablement renforcées. À partir de juin 2011 au plus tard, un nombre plus important de principes et d'obligations devra être respecté par les accords CEE, quels que soient le contenu et l'issue des négociations.

La liberté contractuelle est l'un des éléments clés de la directive sur les CEE. Les représentants des travailleurs et les directions centrales sont encouragés à négocier les modalités de fonctionnement des CEE de manière à prendre au mieux en considération les besoins locaux. Étant donné l'inégalité du rapport de force entre les employeurs et les travailleurs, le législateur communautaire a toutefois prévu des garanties essentielles dans la directive afin de veiller à ce que le caractère fondamental du droit à l'information et à la consultation soit préservé pendant les négociations.

La directive sur les CEE est divisée en deux parties, chacune présentant un statut différent. Les articles figurant dans le corps de la directive fixent les prescriptions obligatoires que doivent respecter les parties aux négociations. Les prescriptions obligatoires prennent la forme de principes et de définitions qui exercent un impact direct sur la conduite des négociations. Ces principes et définitions guident les relations entre les parties. Ils ne peuvent pas être modifiés pendant les négociations, ni exclus de ces dernières. Ils encadrent également le fonctionnement des accords CEE. En effet, le rôle des parties aux négociations n'est pas de définir des principes, mais d'instaurer des mécanismes de fonctionnement en vue de la mise en œuvre des règles contenues dans la directive sur les CEE.

Pour sa part, l'annexe de la directive arrête des prescriptions subsidiaires qui s'appliquent uniquement en l'absence d'accord négocié entre les parties. Les règles édictées par les prescriptions subsidiaires ont pour but d'encourager les parties à négocier.

L'un des principaux aspects de la refonte est que les prescriptions obligatoires fixées dans le corps de la directive ont été considérablement renforcées. À partir de juin 2011 au plus tard, un nombre plus important de principes et d'obligations devra être respecté par les accords CEE, quels que soient le contenu et l'issue des négociations.

Les nouvelles prescriptions obligatoires sont les suivantes :

- Un *principe général d'effectivité* est introduit par l'article 1.2 de la nouvelle directive. Les négociations et le fonctionnement de l'accord CEE doivent être interprétés à la lumière de ce principe général.

- La notion de transnationalité, qui définit la compétence du CEE, a été déplacée de l'annexe à l'article 1.4 de la directive. Parallèlement, un nouveau principe relatif à la répartition des compétences entre le niveau national et le niveau européen de la représentation des travailleurs apparaît à l'article 12 de la directive. Sans préjudice des prérogatives des États membres dans le cadre de la transposition de ces règles minimales, il n'est désormais plus possible de négocier différentes définitions de la transnationalité comme le permettait le texte précédent. Néanmoins, la directive 2009/38/CE encourage clairement les parties aux négociations à élaborer des mesures d'application de ces principes ⁹.
- Une *nouvelle définition du terme « information »* et une *définition renforcée du terme « consultation »* sont introduites à l'article 2 de la directive. Les parties ne peuvent plus concevoir leurs propres définitions de ces concepts. Par ailleurs, les deux définitions impliquent que des règles précises doivent être respectées pendant le fonctionnement du CEE ¹⁰.
- Plusieurs *obligations procédurales* ont été ajoutées aux articles 4 et 5 de la directive afin de garantir la qualité des négociations ¹¹.
- La nouvelle directive a enrichi la *liste minimale des questions que les parties aux négociations doivent aborder* dans leur accord. Simultanément, les règles fixées par les *prescriptions subsidiaires* ont été complétées ¹².
- La nouvelle directive contient une référence spécifique à la procédure applicable en cas de renégociation d'un accord en vigueur faisant suite à une *modification importante de la structure de l'entreprise*. Si les parties aux négociations sont encouragées à rechercher la solution la plus à même de répondre à leurs besoins, elles ne peuvent pas se soustraire à cette prescription par accord. Il est également significatif que cette clause d'adaptation s'applique à tous les accords, quelle que soit la date de leur signature. Même les accords conclus en vertu de l'ancien article 13 (c'est-à-dire les accords signés avant le 22 septembre 1996 ou le 15 décembre 1999 pour le Royaume-Uni et l'Irlande) doivent se conformer à cette disposition ¹³.
- Des règles minimales relatives au rôle et à la protection des représentants des travailleurs ont été introduites dans l'article 10 de la nouvelle directive. Ces règles doivent être considérées comme un *minimum absolu* en deçà duquel il est interdit de conclure un accord ou auquel il est interdit de déroger par accord ¹⁴.

9. Voir « Quand le comité d'entreprise européen est-il compétent ? » p. 48.

10. Voir « Définitions des notions d'information et de consultation » pp. 41ff.

11. Voir « Les parties aux négociations : la direction centrale et le groupe spécial de négociation » p.67 et « Conduite des négociations » pp. 77ff.

12. Voir « Accords négociés » p. 83 et « Prescriptions subsidiaires » pp. 97ff.

13. Voir « Adaptation du CEE en cas de modification de structure » pp. 121ff.

14. Voir « Rôle et protection des représentants des travailleurs » pp. 115ff.

2.3 Principes applicables aux lois nationales de transposition

Du fait que l'information et la consultation constituent un droit fondamental, les dispositions relatives à l'information et à la consultation doivent présenter le plus large contenu possible et les éventuelles dérogations ou restrictions à l'exercice de ce droit doivent être strictement définies.

Avant d'acquiescer à un quelconque effet juridique que les parties privées pourront invoquer, la nouvelle directive doit être transposée en droit national. Les États membres doivent le faire avant le 5 juin 2011. C'est essentiellement à la Commission européenne qu'il incombe de surveiller le respect de cette obligation par les États membres. S'il apparaît qu'une loi nationale de transposition n'est pas entrée en vigueur à la date fixée ou que le contenu d'une législation nationale ne satisfait pas aux règles minimales prescrites par la directive, une procédure d'infraction doit être initiée par la Commission, conformément aux dispositions des traités européens.

Les directives européennes imposent au législateur national des obligations quant au résultat à atteindre, mais lui consentent une certaine marge de manœuvre s'agissant des moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs définis. Aussi la nouvelle directive laisse-t-elle plusieurs questions à l'appréciation des États membres eux-mêmes. Le législateur doit cependant respecter un certain nombre de principes directeurs dans ses textes de transposition.

Les considérants : un guide d'interprétation

Les États membres sont dans l'obligation de transposer les articles de la directive en droit national, mais pas les considérants. Bien qu'ils ne soient pas juridiquement contraignants en tant que tels, l'importance des considérants ne doit pas être sous-estimée. Ils fournissent une aide précieuse à l'interprétation des dispositions de la directive et contribuent à lever les ambiguïtés potentielles. La Cour de justice européenne y fait souvent référence. Le législateur européen s'appuie sur ces considérants pour justifier l'adoption d'un article. C'est pourquoi le législateur national devrait se référer à ces justifications pour mieux replacer les dispositions de la directive dans leur contexte. Par ailleurs, lorsque la signification d'une disposition spécifique est clarifiée dans la nouvelle directive par des considérants plus détaillés, le droit national doit être adapté en conséquence.

Une directive qui fixe des règles *minimales*

La directive fixe des règles de protection minimales en deçà desquelles les États membres ne peuvent pas légiférer. Ces règles de protection ne forment cependant qu'un socle de droits. La directive 2009/38/CE est basée sur l'article 153 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ancien article 137 du Traité CE), qui traite de l'amélioration des conditions de vie et de travail et permet explicitement la promulgation de lois nationales de transposition plus protectrices.

Un État membre peut donc tout à fait adopter des dispositions plus détaillées et plus protectrices. En particulier, du fait que le droit à l'information et à la consultation est un droit fondamental¹⁵, les dispositions relatives à l'information et à la consultation doivent présenter le plus large contenu possible et les éventuelles dérogations ou restrictions à l'exercice de ce droit doivent être très strictement définies.

Il convient en outre de souligner que les juges européens et nationaux appliquent une interprétation téléologique aux directives européennes. En cas d'ambiguïté, un effet maximal doit être conféré aux dispositions de la directive 2009/38/CE au vu de l'objectif de l'instrument, à savoir l'amélioration du droit à l'information et à la consultation.

Exemples de points essentiels à examiner en vue de la transposition

Les points suivants appellent un examen rigoureux de la part du législateur national afin que l'esprit de la directive soit respecté :

– **Définition de la notion de transnationalité**

Dans le droit-fil du nouveau considérant 16, le législateur national devrait clarifier autant que possible la notion de transnationalité afin de prévenir toute remise en cause par la direction centrale de la compétence du CEE concernant des questions qui, au premier abord, ne semblent pas affecter dans la forme au moins deux États membres, mais qui sont en fait transnationales en termes de portée (par exemple, une décision affectant l'ensemble de l'entreprise mais mise en œuvre État par État devrait être considérée comme transnationale).

– **Articulation entre le niveau national et le niveau européen**

La nouvelle directive stipule expressément que le législateur national doit définir des modalités concrètes concernant l'articulation entre le niveau

15. L'article 27 de la Charte des droits fondamentaux stipule : « Les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales. »

national et le niveau européen de la représentation des travailleurs. Il doit être garanti que chaque niveau est en mesure de jouer son rôle sans compromettre celui des autres.

– Entreprises concernées par l'application de la directive

Les États membres sont autorisés à instaurer des seuils plus bas que ceux prévus par la directive. Le législateur national peut également envisager de définir des règles spécifiques concernant la notion d'entreprise qui exerce le contrôle, par exemple au vu des cas particuliers que représentent les associations et les franchises.

– Confidentialité

La directive définit assez vaguement les restrictions de confidentialité. Le législateur national doit engager toutes les mesures nécessaires pour définir en détail les circonstances pouvant justifier les exigences en matière de confidentialité et les procédures applicables.

– Clause d'adaptation en cas de modification significative de la structure
Le législateur a l'obligation expresse de prévoir les modalités d'adaptation de l'accord CEE appropriées en cas de modification significative de la structure de l'entreprise.

– Sanctions

La directive ne contient pas de dispositions spécifiques quant au type de sanctions devant s'appliquer en cas de violation de ses dispositions. À cet égard, le rôle du législateur national est essentiel. Le considérant 35 et le nouveau considérant 36 précisent que le législateur national doit prévoir des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées en cas de violation des obligations découlant de la présente directive.

.....

– Plusieurs autres dispositions de la directive peuvent être améliorées par le législateur national. Un État membre peut par exemple augmenter le nombre de réunions du CEE d'une à deux par an. Il peut aussi compléter la liste des questions soumises à l'information et la consultation.

Principe de non-régression

La directive sur les CEE ne vise pas l'harmonisation totale des législations nationales, mais entend instituer un niveau de convergence entre les États membres. Si le nouveau texte apporte une amélioration globale par rapport aux dispositions de la directive 94/45/CE, il est possible que certaines des nouvelles règles n'offrent pas le niveau de protection procuré par la législation nationale.

Le principe de non-régression signifie que le législateur national ne doit pas se servir des dispositions de la nouvelle directive pour abaisser les règles de protection en vigueur. Une telle action serait contraire à la fois à l'esprit de la

directive et aux objectifs sociaux du Traité. L'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ancien article 136 du Traité CE) dispose que la Communauté a pour objectif l'amélioration des conditions de vie et de travail en permettant leur égalisation dans le progrès.

2.4 Principes du droit international privé

Les parties aux négociations doivent examiner avec précaution la question du droit applicable. En rédigeant une clause de droit applicable appropriée, elles peuvent garantir que le régime juridique le plus favorable régira leur CEE.

Les règles et obligations contenues dans la directive sur les CEE ne peuvent exister sans les lois de transposition correspondantes. Puisque celles-ci diffèrent selon les États, la question du régime juridique applicable revêt une importance cruciale pour le respect des obligations découlant de la directive.

En règle générale, une entreprise est soumise au droit du pays dans lequel se situe son siège. Dans le cadre de la directive sur les CEE, il convient donc de se pencher sur le droit de l'État membre dans lequel la direction centrale est établie. D'autres régimes peuvent toutefois régir certaines questions spécifiques.

La règle générale : le droit du pays de la direction centrale

C'est à la direction centrale qu'incombe la création du CEE. Par exemple, si une direction centrale située à Chypre refuse d'entamer les négociations, la procédure visant à mettre en place un CEE aux termes des prescriptions subsidiaires doit être engagée dans le cadre de la loi de transposition chypriote.

En principe, le droit du pays dans lequel se trouve la direction centrale régit également les négociations sur l'institution d'un CEE. C'est notamment le cas des règles budgétaires que l'État membre auquel appartient la direction centrale est libre d'imposer dans le respect des dispositions de la directive.

De la même manière, le droit national applicable aux prescriptions subsidiaires est celui du pays dans lequel la direction centrale est implantée.

Dans le cas d'un groupe d'entreprises, la direction centrale est la direction de l'entreprise qui exerce le contrôle. L'article 3 de la nouvelle directive contient quelques recommandations sur la détermination de l'entreprise qui exerce le contrôle dans les groupes d'entreprises, mais les États membres disposent d'une certaine latitude pour arrêter les détails de cet article. En principe, le régime applicable est le droit de l'entreprise contrôlée présumée. Il est ainsi possible que plusieurs droits nationaux aient la compétence pour déterminer l'entreprise qui exerce le contrôle. Dans un tel cas de figure, la directive prévoit que c'est en principe le droit du pays de l'entreprise qui peut nommer

plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance du groupe qui doit être pris en compte.

Règles spécifiques

Relatives à l'accord CEE

Les parties aux négociations peuvent spécifier dans une clause de droit applicable à quelle législation elles souhaitent soumettre leur accord. En l'absence d'une telle clause expresse, le juge applique le droit du pays avec lequel l'accord est principalement lié ¹⁶. Il s'agit le plus souvent du pays d'implantation de la direction centrale.

Les parties aux négociations doivent examiner avec précaution la question du droit applicable. En rédigeant une clause de droit applicable appropriée, elles peuvent garantir que le régime juridique le plus favorable régira leur CEE.

Relatives au statut des travailleurs et de leurs représentants

Des règles spécifiques régissent le statut des travailleurs et de leurs représentants, quel que soit le droit applicable par ailleurs à l'accord CEE :

- Les règles de calcul du nombre de travailleurs, y compris la notion de « travailleur », sont les règles en vigueur dans l'État membre dans lequel se trouvent les travailleurs ;
- L'élection ou la nomination des représentants des travailleurs au sein du groupe spécial de négociation est régie par le droit du pays dans lequel les représentants doivent être élus ou nommés ;
- Les règles applicables à la protection des représentants des travailleurs sont les règles en vigueur dans leur pays d'origine. Il en résulte que les représentants des travailleurs possèdent des statuts différents au sein du même GSN ou CEE.

16. Voir article 3 du Règlement CE n°593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I).

Chapitre 3 L'impact de la directive sur les accords actuels et futurs

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

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

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

Article 14 Accords en vigueur

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

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

soit

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

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

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

3.1 Impact sur les futurs accords

Pour que les personnes physiques puissent invoquer les dispositions de la nouvelle directive, celle-ci doit être transposée en droit national. L'article 16 stipule que les États membres doivent le faire avant le 5 juin 2011. Toutes les négociations et conclusions d'accords CEE devront être couvertes par les dispositions de la nouvelle directive à partir de cette date au plus tard.

Si un État membre ne transpose pas les dispositions du nouveau texte en droit national avant le 5 juin 2011, une procédure d'infraction sera immédiatement engagée par la Commission contre le pays concerné.

3.2 Impact sur les accords en vigueur : aucune obligation de renégocier, mais pas de dérogation aux nouvelles règles

Le principe général « pas de renégociation » ne signifie pas que les accords en vigueur puissent se soustraire aux nouvelles règles. La date de signature de l'accord détermine dans quelle mesure les nouvelles règles s'appliqueront aux CEE en activité.

Si, après l'entrée en vigueur en droit national de la nouvelle directive, la structure de l'entreprise est modifiée de manière significative au sens de l'article 13 alors que l'accord en vigueur ne prévoit pas de dispositions spécifiques sur ce point, la négociation est obligatoire en vertu de la nouvelle directive, quelle que soit la date de signature de l'accord existant.

Aucune obligation de renégocier les accords en vigueur

La nouvelle directive sur les CEE ne remet pas en question les accords CEE renégociés et signés dans le cadre de l'ancienne législation. La directive 2009/38/CE ne crée pas non plus d'obligation de renégocier les accords en vigueur aux termes des nouvelles règles. Cet effet rétroactif pourrait porter atteinte aux attentes légitimes des parties aux négociations et ne sert pas forcément l'objectif de la directive, c'est-à-dire l'amélioration du droit à l'information et à la consultation. Les accords satisfaisants ne devraient pas être inutilement remis en cause. Le considérant 41 stipule sans équivoque : « Il convient de permettre la poursuite des accords en vigueur afin de ne pas conduire à leur renégociation obligatoire lorsque cela n'est pas nécessaire. ».

Exception notable au principe général « pas de renégociation » : la clause d'adaptation prévue à l'article 13. Si, après l'entrée en vigueur en droit national de la nouvelle directive (au plus tard le 5 juin 2011), la structure de l'entreprise est modifiée de manière significative au sens de l'article 13 alors que l'accord en vigueur ne prévoit pas de dispositions spécifiques sur ce point, la négociation est obligatoire en vertu de la nouvelle directive, que les obligations découlant de la nouvelle directive s'appliquent ou non par ailleurs à l'accord (aux accords) concerné(s).

Une application sur mesure des nouvelles règles aux accords en vigueur

Le principe général « pas de renégociation » ne signifie pas que les accords en vigueur puissent se soustraire aux nouvelles règles. La date de signature de l'accord détermine dans quelle mesure les nouvelles règles s'appliqueront aux CEE en activité.

Les accords en vigueur peuvent être classés en trois catégories :

- Accords signés dans le cadre de l'ancienne législation, c'est-à-dire entre le 22 septembre 1996 et le 5 juin 2009, connus sous la dénomination « accords de l'ancien article 6 » : cette catégorie est la plus importante en termes de nombre d'accords (environ 462 CEE étaient en activité en novembre 2009 ¹⁷).
- Accords signés avant le 22 septembre 1996, communément appelés « accords de l'ancien article 13 » : cette période correspond à la clause de dérogation générale prévue par l'article 13 de la directive 94/45/CE. En 1996, 514 CEE avaient été créés dans le cadre

17. Une base de données des accords CEE régulièrement mise à jour est disponible à l'adresse : <http://www.ewcdb.eu/>.

d'accords de l'article 13. En novembre 2009, près de 380 étaient encore en activité. De plus, 57 CEE institués en vertu de la période de dérogation accordée au Royaume-Uni étaient en activité en novembre. Ces accords sont aujourd'hui encadrés par l'article 14.1 (a) de la nouvelle directive.

- Accords signés ou révisés entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011, que l'on peut qualifier « d'accords provisoires » : ces accords sont aujourd'hui encadrés par l'article 14.1 (b) de la nouvelle directive.

Accords signés entre le 22 septembre 1996 et le 5 juin 2009 (« accords de l'ancien article 6 »)

La première directive sur les CEE était le seul régime applicable entre la date de son entrée en vigueur en droit national (au plus tard le 22 septembre 1996 ; le 15 décembre 1999 pour le Royaume-Uni et l'Irlande) et la date d'entrée en vigueur en droit européen de la nouvelle directive (5 juin 2009). La situation changera lorsque la nouvelle directive sur les CEE sera transposée en droit national (5 juin 2011 au plus tard).

Selon la Cour de justice européenne, de nouvelles règles communautaires peuvent s'appliquer aux effets d'une situation découlant d'anciennes règles. Ces effets doivent pouvoir être déduits des dispositions, des objectifs et de l'orientation générale de la nouvelle législation¹⁸. C'est clairement le cas avec la nouvelle directive sur les CEE, qui vise entre autres objectifs la résolution des « problèmes constatés dans l'application pratique de la directive 94/45/CE » et entend « remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines de ses dispositions ou de leur absence » (considérant 7). Plus de 900 CEE étaient en activité en 2009. Si ces CEE ne pouvaient pas bénéficier des améliorations apportées par la nouvelle directive, l'objectif global de la révision serait gravement compromis. Il convient en outre de souligner que, alors que les directives sur les CEE délèguent aux parties aux négociations la responsabilité de statuer sur les méthodes de travail du CEE ou la procédure d'information et de consultation, les définitions et principes définis dans le corps de ces textes restent la prérogative du législateur. En ce sens, ils ont déjà échappé à la compétence des parties aux négociations au moment de la conclusion de l'accord.

S'il n'est en principe pas obligatoire de renégocier les accords signés entre le 22 septembre 1996 et le 5 juin 2009 aux termes de la deuxième directive, il faut tout de même tenir compte des nouvelles dispositions relatives au fonctionnement des CEE existants. En d'autres termes, la nouvelle directive régira le fonctionnement des CEE institués dans le cadre de l'ancien régime à partir du 5 juin 2011.

Concrètement, cela signifie qu'un plus grand nombre de prescriptions obligatoires s'appliquera aux CEE créés entre le 22 septembre 1996 et le 5 juin 2009,

18. C-334/07 Commission contre Freistaat Sachsen.

que les accords CEE aient été ou non négociés selon d'autres prescriptions. Les dispositions qui s'appliqueront aux accords en vigueur le 5 juin 2011 au plus tard sont énoncées ci-après.

Les prescriptions applicables au fonctionnement des CEE à partir du 5 juin 2011 incluent:

- Principe d'effectivité et prise de décision efficace (article 1.2)
- Définition de la notion de transnationalité (article 1.3 et 1.4) et articulation entre le niveau national et le niveau européen de la représentation des travailleurs (article 12)

La nouvelle définition de la notion de transnationalité, qui détermine la compétence du comité d'entreprise européen, doit servir de référence, même si d'autres définitions avaient été négociées lors de la signature de l'accord. Cette définition n'exclut nullement la mise en œuvre des mécanismes éventuellement décidés par les parties.

Le CEE doit s'appuyer sur des mécanismes préétablis permettant l'articulation des procédures d'information et de consultation entre le niveau européen et le niveau national de la représentation des travailleurs. Comme aucune prescription en ce sens ne figure dans la directive 94/45/CE, il est probable qu'un certain nombre de CEE ne prévoient pas de mécanismes négociés concernant cette question spécifique. Dans un tel cas, la nouvelle directive dispose qu'il incombe au législateur national de mettre en place les modalités adéquates. La direction est donc dans l'obligation d'appliquer les procédures d'information et de consultation aux deux niveaux conformément à la (aux) loi(s) nationale(s) applicable(s).

- Définitions des notions d'information et de consultation (article 2.1 f et g)

La directive 94/45/CE ne contenait pas de définition de la notion d'information et la consultation y était simplement définie comme « l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié ». Les définitions détaillées de la nouvelle directive régiront désormais le fonctionnement des CEE existants. Si l'accord fixe des définitions différentes, celles-ci devront être abandonnées.

- Représentation collective des intérêts des travailleurs (article 10.1)
- Obligation d'informer les travailleurs (article 10.2)
- Droit à la formation (article 10.4)
- Adaptation en cas de modification significative de la structure (article 13)

Cette obligation n'existait pas dans l'ancienne directive. Il est donc possible que certains accords CEE ne prévoient pas de mécanismes spécifiques d'adaptation du CEE en cas de modification significative de la structure de l'entreprise. Dans ce cas, la négociation est obligatoire en vertu de l'article 13 de la nouvelle directive.

Si l'accord en vigueur contient des dispositions spécifiques en vue de l'adaptation du CEE, il convient de s'assurer que les prescriptions du nouveau texte sont respectées. Il est interdit de déroger aux prescriptions de la clause d'adaptation ou de les affaiblir de telle sorte que cela ôterait tout effet pratique à cette obligation. Ce serait par exemple le cas si la notion de changement de structure appelant une adaptation était définie dans des termes trop restrictifs. Si l'accord ne prévoit pas de dispositions appropriées, la nouvelle directive stipule dans son article 13 que la négociation doit être engagée à la suite d'une demande valide des représentants des travailleurs.

Article 14.1 (a) : accords signés avant le 22 septembre 1996 (« accords de l'ancien article 13 »)

L'article 13 de la directive 94/45/CE fixe que les accords signés avant la mise en œuvre de la directive – c'est-à-dire avant le 22 septembre 1996 (ou le 15 décembre 1999 pour le Royaume-Uni et l'Irlande) – sont protégés en tant que droits acquis¹⁹. La nouvelle directive préserve ces accords (article 14.1 (a)). Cela signifie que les CEE institués en vertu de « l'ancien article 13 » sont autorisés à continuer d'exister après le 5 juin 2011 selon les dispositions de leurs accords.

Bien que les obligations découlant des deux directives sur les CEE ne s'appliquent pas, en principe, aux accords signés avant le 22 septembre 1996, un certain nombre de prescriptions doivent être observées. La nouvelle directive réaffirme les trois conditions qui doivent être remplies pour valider ces accords :

(1) Le terme « accord » implique qu'une convention offrant une garantie suffisante quant à la représentativité conformément au droit national applicable a été conclue par les parties à la suite de négociations entre la direction et l'organe de représentation des travailleurs.

19. L'article 13 de la directive 94/45/CE stipule : « 1. Sans préjudice du paragraphe 2, les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels il existe déjà, soit à la date prévue à l'article 14, paragraphe 1, soit à une date antérieure à celle-ci, de mise en œuvre dans l'État membre concerné, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs, ne sont pas soumises aux obligations découlant de la présente directive.

2. Lorsque les accords visés au paragraphe 1 arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire.

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

(2) L'accord doit couvrir l'ensemble des travailleurs.

(3) L'accord doit prévoir « l'information et la consultation transnationales des travailleurs ». Ce sont des éléments clés de l'accord qui ne peuvent pas être exclus des négociations. La compréhension correcte des notions d'information, de consultation et de transnationalité est à rechercher dans la directive elle-même. Il s'ensuit que les procédures d'information et de consultation transnationales conduites en application des « accords de l'ancien article 13 » devront nécessairement satisfaire les critères découlant des définitions contenues dans la nouvelle directive à partir du 5 juin 2011.

Si l'une de ces trois prescriptions n'est pas respectée, les représentants des travailleurs sont en droit de demander l'ouverture de négociations selon les dispositions de la nouvelle directive.

Si l'accord arrive à expiration et que les parties décident conjointement de le reconduire ou de le réviser, les dispositions de la nouvelle directive – hormis les définitions des notions d'information, de consultation et de transnationalité – ne s'appliquent toujours pas. En revanche, si les parties ne parviennent pas à s'accorder sur la prorogation de l'accord, de nouvelles négociations doivent être entamées conformément à la nouvelle directive (article 14.2).

Il existe une différence fondamentale entre le simple ajustement d'un tel accord faisant suite, par exemple, à une évolution du nombre de salariés et son adaptation pour cause de modification significative de la structure de l'entreprise. Le libellé de l'article 14 est sans équivoque (« Sans préjudice de l'article 13 »). La clause d'adaptation de la nouvelle directive s'applique aux accords conclus avant le 22 septembre 1996. L'application de cette clause suppose la négociation d'un accord entièrement nouveau qui sera régi par les dispositions de la nouvelle directive. L'environnement économique étant en perpétuelle évolution – ce qui s'accompagne d'importantes opérations telles que les fusions et les acquisitions – on peut logiquement s'attendre à ce que les « accords de l'ancien article 13 » devront être renégociés, entraînant une homogénéisation des régimes applicables aux CEE dans l'ensemble de l'Europe.

Article 14.1 (b) : régime applicable aux « accords provisoires » (signés ou révisés entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011)

La nouvelle directive sur les CEE est entrée en vigueur dans le droit européen le 5 juin 2009. L'ancienne directive sur les CEE (94/45/CE) sera abrogée le 6 juin 2011. L'article 14.1 (b), qui est le fruit d'un avis conjoint de BusinessEurope et de la CES, fournit quelques précisions sur le statut des accords signés ou révisés pendant cette période de deux ans.

L'article 14.1 (b) ne peut pas être assimilé à la dérogation prévue à l'article 13 de la directive 94/45/CE. Il est parfaitement évident que l'article 14.1(b) ne crée pas de période de dérogation au cours de laquelle les négociations pourraient être menées en dehors de tout cadre juridique. Il n'y a pas de discontinuité entre la directive 94/45/CE et la directive 2009/38/CE, puisque la seconde remplace immédiatement la première. En d'autres termes, toutes les

négociations qui seront conduites jusqu'au 5 juin 2011 devront être soumises aux dispositions applicables de la directive 94/45/CE. À partir du 5 juin 2011, toute nouvelle négociation sera encadrée par la directive 2009/38/CE.

La période de deux ans visée à l'article 14.1 (b) est néanmoins souvent qualifiée, y compris par la Commission européenne, comme une « fenêtre d'opportunités ». Cette disposition a pour but d'inciter les employeurs à conclure des accords pendant cette « période transitoire ». En effet, les obligations découlant de la directive 2009/38/CE ne s'appliquent pas aux entreprises dans lesquelles des accords de création de CEE sont signés pendant cette période de deux ans ou des accords en vigueur sont révisés au cours de cette période.

Il existe une certaine incertitude quant à savoir si ces accords provisoires sont totalement exclus de l'application des nouvelles règles ou si l'expression « obligations découlant de la présente directive » doit être comprise de manière restrictive. Une exclusion totale signifie que les accords provisoires devront toujours être interprétés à la lumière de l'ancienne législation uniquement. À l'inverse, une lecture littérale de l'article 14.1 (b) suggère que le fonctionnement des accords provisoires ne pourra plus, après le 5 juin 2011, échapper à l'application des définitions et des principes explicitant le sens des obligations déjà prévues par la directive 94/45/CE, ce qui serait notamment le cas des définitions des notions d'information et de consultation.

Lors des discussions sur l'avis conjoint publié avec BusinessEurope, la CES n'avait pas l'intention d'affaiblir le droit fondamental à l'information et à la consultation en laissant entendre qu'il pourrait y avoir différentes définitions d'un même concept. Un droit fondamental doit s'appliquer de la même manière à tous les travailleurs.

Il paraît toutefois évident que les accords signés ou révisés pendant cette période de deux ans bénéficieront d'un statut moins favorable que ceux conclus après le 5 juin 2011. Les nouvelles obligations, telles que le droit à la formation ou les dispositions relatives au rôle et à la protection des représentants des travailleurs, pourraient être exclues de façon permanente de ces accords provisoires.

Aussi la plus grande prudence est-elle de mise dans les négociations ou les révisions d'accords pendant la période de deux ans. S'il existe des raisons manifestes de signer ou de réviser un accord avant le 5 juin 2011, les parties doivent parfaitement connaître et comprendre la nouvelle directive sur les CEE 2009/38/CE. L'accord doit avoir pour objectif de définir les droits et obligations des parties signataires, comme prévu par cette directive. Pour éviter toute confusion, les parties aux négociations devraient par conséquent clairement exprimer leur intention d'interpréter leur accord sur la base de la nouvelle directive. L'immense majorité des dispositions améliorées de la nouvelle directive ont été validées par la CES et BusinessEurope dans leur avis conjoint. Il n'y a donc aucune raison de reporter plus longtemps leur intégration dans les négociations ou les renégociations en cours ou de limiter leur application aux accords CEE en vigueur. Afin de réaffirmer son intention de

mettre en œuvre la nouvelle législation, l'accord pourrait également prévoir une clause de renégociation à court terme de sorte qu'il puisse être mis en conformité avec la nouvelle directive dès qu'elle sera transposée en droit national.

Tableau récapitulatif Application de la nouvelle directive

	Jusqu'au 5 juin 2011	À partir du 6 juin 2011	En cas de procédure de renégociation aux termes de la clause d'adaptation	Après renégociation aux termes de la clause d'adaptation
Accords de l'ancien article 13 (signés avant le 22 septembre 1996)	Aucun	<ul style="list-style-type: none"> - Définitions des notions d'information et de consultation (article 2.1.f et g) - Définition de la notion de transnationalité (article 1.4) - Adaptation en cas de modification significative de la structure (article 13) 	Article 13 + 5, 6, 7	Toute la directive refonte
Accords de l'ancien article 6 (signés entre le 22 septembre 1996 et le 5 juin 2009)	Aucun (directive 94/45/CE uniquement)	<ul style="list-style-type: none"> - Principe d'effectivité et prise de décision efficace (article 1.2) - Définition de la notion de transnationalité (art 1.3 et 1.4) + articulation entre le niveau national et le niveau européen de la représentation des travailleurs (article 12) - Définitions des notions d'information et de consultation (article 2.1.f et g) - Représentation collective des intérêts des travailleurs (article 10.1) - Obligation d'informer les travailleurs (article 10.2) - Droit à la formation (article 10.4) - Adaptation en cas de modification significative de la structure (article 13) 	Article 13 + 5, 6, 7	Toute la directive refonte
Accords provisoires (signés ou révisés entre le 6 juin 2009 et le 5 juin 2011)	Aucun (directive 94/45/CE uniquement)	<p>Au moins :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principe d'effectivité et prise de décision efficace (article 1.2) - Définition de la notion de transnationalité (article 1.4) - Définitions des notions d'information et de consultation (article 2.1.f et g) - Adaptation en cas de modification significative de la structure (article 13) 	Article 13 + 5, 6, 7	Toute la directive refonte
Autres accords (signés après le 6 juin 2011)	N/A	Refonte totale	Refonte totale	Toute la directive refonte

Partie II

Parties concernées par l'application de la directive

Chapitre 1 Le comité d'entreprise européen : rôle et compétences

Le rôle du comité d'entreprise européen (CEE) est de garantir que, dans ses domaines de compétences, le point de vue des travailleurs est entendu et pris en considération dans le cadre du processus décisionnel de la direction centrale au moyen d'une procédure décisionnelle appropriée.

1.1 Définitions des notions d'information et de consultation

La mise en œuvre de procédures « d'information » et « de consultation » lors d'une même réunion constitue une infraction à la directive si les critères essentiels de délai et de qualité ne sont pas satisfaits. Rappelons en outre que « l'information » est une condition préalable fondamentale de la « consultation ».

La « consultation » au sens de la directive ne peut pas être conduite si la phase d'information n'a pas été correctement exécutée. En d'autres termes, tout manquement à la phase d'information représente automatiquement un manquement à l'obligation de consultation.

(21) Il convient de clarifier les notions d'information et de consultation des travailleurs, en cohérence avec leurs définitions dans les directives plus récentes en cette matière et celles s'appliquant dans un cadre national, dans l'objectif de renforcer l'effectivité du dialogue au niveau transnational, de permettre une articulation adéquate entre les niveaux national et transnational de ce dialogue et d'assurer la sécurité juridique nécessaire dans l'application de la présente directive.

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

(23) Le terme « consultation » doit être défini en prenant en compte l'objectif de l'expression d'un avis qui puisse être utile à la prise de la

décision, ce qui suppose que la consultation s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés.

Article 2.1

(...)

f) « information » : la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner ; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ;

g) « consultation » : l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

L'une des principales avancées de la révision de 2009 est l'introduction de définitions précises des notions d'information et de consultation. La première directive sur les CEE n'avait pas défini le concept d'information. La consultation, quant à elle, y était simplement définie comme « l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue ». La directive de 2009 propose des définitions plus détaillées, qui devraient prévenir les divergences d'interprétations.

Les définitions des notions d'information et de consultation sont désormais conformes aux autres instruments communautaires²⁰. Elles ont pour but de clarifier le rôle et l'effectivité des CEE. Conformément au principe général de « l'effet utile », la directive de 2009 indique clairement que la procédure d'information et de consultation n'est pas une simple formalité, mais, en tant que droit social fondamental, qu'elle fait partie intégrante du processus décisionnel. La procédure doit par conséquent remplir des critères essentiels en termes de délais et de qualité.

20. Voir notamment l'article 2 de la directive 2001/86/CE du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (« Directive SE »).

Bien que « l'information » et la « consultation » soient indissolublement liées, elles constituent aussi deux procédures distinctes. La conduite de chacune de ces procédures doit respecter les prescriptions spécifiques énoncées ci-dessous. La mise en œuvre de procédures « d'information » et « de consultation » lors d'une même réunion constitue une infraction à la directive si les critères essentiels de délai et de qualité ne sont pas satisfaits.

Rappelons en outre que « l'information » est une condition préalable fondamentale de la « consultation ». L'article 2.1 stipule que l'information permet aux représentants des travailleurs « de préparer (...) des consultations » et que la consultation est menée « sur la base des informations fournies ». La « consultation » au sens de la directive ne peut pas être conduite si la phase d'information n'a pas été correctement exécutée. En d'autres termes, tout manquement à la phase d'information représente automatiquement un manquement à l'obligation de consultation.

Information

Une simple communication orale proposée par la direction - par exemple, une présentation PowerPoint contenant les informations de base sur les activités de l'entreprise – lors de la réunion annuelle du CEE ne satisfait pas aux critères de délai et de qualité.

La définition de la notion d'information concorde avec celle fixée par la directive complétant le statut de la société européenne en ce qui concerne l'implication des travailleurs. En outre, le considérant 22 précise que l'information doit être fournie « à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, sans ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises ». La directive met l'accent sur deux critères : le moment et la qualité de l'information.

Concernant le délai, l'information doit être communiquée suffisamment tôt de manière à permettre aux représentants des travailleurs de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner avant qu'une décision finale ne soit prise, ce qui peut inclure un délai suffisant pour prendre conseil auprès d'experts. La direction centrale doit donc veiller à transmettre l'information suffisamment à l'avance.

Par ailleurs, l'information doit être précise et complète. Elle doit être de qualité suffisante pour permettre au CEE d'évaluer l'incidence éventuelle de la mesure si elle était mise en œuvre en l'état. Là encore, afin d'éviter tout ralentissement du processus décisionnel dans les entreprises, il est essentiel que la direction transmette des informations complètes et précises de sorte que le CEE n'ait pas besoin de demander des compléments d'informations.

Concrètement, pour être satisfaisante, une procédure d'information devrait remplir au moins les critères suivants :

Transmission de données

Le terme « information » désigne « la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs ». La directive dispose que c'est « l'employeur » qui fournit les informations. Cela signifie que la communication de données au CEE n'incombe pas exclusivement à la direction centrale, mais constitue une responsabilité partagée par toutes les directions aux différents niveaux de l'entreprise. Le délai et la qualité étant déterminants dans le processus d'information, il est logique qu'il soit demandé à la partie qui détient les informations de première main de communiquer directement avec le CEE.

S'agissant des destinataires, les informations peuvent être transmises à tous les représentants des travailleurs siégeant au CEE ou aux membres du comité restreint selon les dispositions de l'accord CEE. La transmission d'informations suppose que tous les représentants des travailleurs aient accès à des moyens de communication tels que téléphones, télécopieurs et ordinateurs équipés d'un service de messagerie électronique et d'une connexion Internet. Ce point est important, puisqu'ils doivent être en mesure non seulement de recevoir les informations, mais aussi de les diffuser à tous les représentants des travailleurs siégeant au CEE, par exemple si les informations sont uniquement communiquées aux membres du comité restreint dans un premier temps.

Des délais et des ressources suffisants doivent être alloués afin de permettre la traduction des informations dans les langues requises de façon à ce que les documents puissent être pleinement compris par tous les membres du CEE.

La directive précise que la procédure d'information doit permettre aux représentants des travailleurs « de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner ». Les informations doivent être communiquées « à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur ». En d'autres termes, les représentants des travailleurs doivent être en mesure de comprendre aisément les informations pertinentes et d'évaluer de manière critique l'incidence éventuelle des informations qui leur ont été fournies. Cela implique que les informations communiquées par l'employeur doivent contenir une description de l'incidence possible des questions concernées. Cette description doit reposer sur des données transparentes, précises et complètes, et expliquer les méthodes qu'a utilisées la direction pour les évaluer.

Il s'ensuit qu'une simple communication orale proposée par la direction – par exemple, une présentation PowerPoint contenant les informations de base sur les activités de l'entreprise – lors de la réunion annuelle du CEE ne saurait satisfaire aux critères de délais et de qualité. La direction doit rédiger un rapport écrit détaillé et le remettre aux représentants des travailleurs suffisamment tôt avant la réunion du CEE.

Les prescriptions subsidiaires fournissent une indication utile sur les thèmes que devrait au minimum couvrir la procédure d'information.

Évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et préparation des consultations

La directive prévoit que les représentants des travailleurs procèdent « à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle » et préparent « le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise ». L'expression « le cas échéant » indique que la consultation ne peut porter que sur les sujets impliquant une décision de la direction. À l'inverse, l'information doit être fournie sur toutes les questions en rapport avec les activités de l'entreprise en général et affectant les intérêts des travailleurs en particulier, même si elles ne sont pas liées à des décisions de la direction.

Après que les données ont été transmises aux représentants des travailleurs conformément aux critères susmentionnés, un délai suffisant doit être prévu avant le début de la procédure de consultation formelle. Le CEE doit avoir la possibilité d'engager toutes les mesures nécessaires lui permettant de développer une compréhension approfondie des questions traitées et de préparer la formulation d'un avis. Cela suppose notamment :

- l'établissement d'une communication entre les membres du CEE et les travailleurs qu'ils représentent afin de recueillir les sujets devant être abordés au niveau européen et/ou d'obtenir des informations « parallèles » d'autres représentants des travailleurs sur l'incidence éventuelle ;
- que les membres du CEE disposent de délais et de ressources suffisants pour faire appel à un expert si cela est nécessaire afin de développer une compréhension approfondie de la question. Il faut savoir que les représentants des travailleurs devront traiter de questions telles que les législations en matière de déclarations fiscales, les dispositions légales et l'analyse microéconomique. Les représentants des travailleurs au sein du CEE doivent par conséquent pouvoir se faire assister par des experts sur ce type de sujets. Pour pouvoir exécuter leurs missions efficacement, ces experts doivent être autorisés à participer aux réunions du CEE si les représentants des travailleurs le jugent nécessaire ;
- que les membres du CEE puissent échanger leurs vues entre eux sans la présence de la direction. Cet échange de vues devrait prendre la forme d'une réunion préparatoire organisée avant la réunion avec la direction, puis d'un debriefing. La consultation avec la direction peut être effectuée sur plusieurs réunions (voir procédure de consultation ci-dessous).

Délai imparti pour la procédure d'information

Le considérant 22 stipule que l'information doit prendre en compte l'objectif d'un examen adéquat par les représentants des travailleurs, qui suppose que l'information s'effectue « sans ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises ». Cela signifie que les représentants des travailleurs doivent être informés aussitôt que possible pendant la procédure décisionnelle. Si la direction ralentit le processus d'information en ne communiquant pas les informations nécessaires à temps, elle n'est toutefois pas habilitée à invoquer un ralentissement possible de son propre processus décisionnel en vue d'exercer une pression sur les représentants des travailleurs.

Consultation

Une consultation qui autorise très peu voire aucune flexibilité quant au type de décisions pouvant être éventuellement prises intervient trop tard au cours de la procédure décisionnelle et constitue de ce fait un manquement aux dispositions de la directive. En d'autres termes, la procédure de consultation ne peut pas se limiter à la simple annonce de sa décision finale par la direction.

La première directive sur les CEE définissait la consultation comme « l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue » entre les représentants des travailleurs et la direction. Dès cette époque, la consultation aurait dû être comprise comme supposant une implication active des représentants des travailleurs dans les décisions affectant les intérêts des travailleurs. Mais la définition relativement incomplète de la consultation contenue dans la directive 94/45/CE a entravé la consultation de certains CEE dans l'esprit de la directive. L'expérience montre que la consultation se cantonne trop souvent à la simple communication des décisions finales, les CEE n'étant pas intégrés au processus décisionnel de leur entreprise. S'appuyant sur la disposition existante, la nouvelle directive apporte la clarification nécessaire à la bonne interprétation de l'obligation de consultation conformément au principe de l'effet utile.

Délai

La nouvelle formulation de l'article 2.1(g) indique clairement que l'information et la consultation sont deux procédures distinctes, qui doivent être menées l'une après l'autre. La consultation s'effectue sur la base de la procédure d'information qui la précède.

Les deux procédures ont néanmoins des points communs, puisque le critère de délai s'applique également à la consultation. La directive souligne que la consultation doit obligatoirement intervenir avant qu'une décision finale ne soit prise (« mesures *proposées* ») et que l'avis exprimé par les représentants des travailleurs doit être pris en compte au sein de l'entreprise. Les CEE doivent donc être consultés dès les premières phases de la procédure décisionnelle engagée au sein de l'entreprise, à un moment où les représentants des travailleurs peuvent encore influencer sur l'intérêt, la forme et le contenu de la décision soumise à la consultation. Une consultation qui autorise très peu voire aucune flexibilité quant au type de décisions pouvant être éventuellement prises intervient trop tard au cours de la procédure décisionnelle et constitue de ce fait un manquement aux dispositions de la directive. En d'autres termes, la procédure de consultation ne peut pas se limiter à la simple annonce de sa décision finale par la direction.

Procédure

Le terme « consultation » signifie « l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié ». Cet échange de vues n'est pas seulement une exigence formelle. La directive insiste sur le caractère interactif de la procédure. La consultation implique un processus bilatéral. Il ne suffit pas

que les représentants des travailleurs expriment leur opinion. Cette opinion doit également être sérieusement prise en considération et donc déboucher sur une réponse de la direction, indiquant dans quelle mesure et pourquoi elle approuve, ou non, l'avis exprimé.

La directive fixe que la procédure de consultation doit être mise en œuvre dans un « délai raisonnable ». Cette responsabilité est partagée par les représentants des travailleurs et la direction : un dialogue constructif et une procédure souple doivent être institués dans un esprit de coopération de manière à ne pas bloquer inutilement le processus décisionnel au sein de l'entreprise. La procédure de consultation doit durer aussi longtemps que nécessaire à l'instauration d'un échange de vues constructif. L'établissement d'un dialogue satisfaisant requiert généralement plus d'une réunion. Une réunion supplémentaire devrait être prévue pour permettre à la direction de répondre à l'avis exprimé par les représentants des travailleurs et de justifier cette réponse. Plusieurs sessions peuvent ensuite être organisées jusqu'à l'obtention d'un résultat satisfaisant.

Résultat

La directive stipule que l'avis exprimé par les représentants des travailleurs sur les mesures proposées « pourra être pris en compte » au sein de l'entreprise. Le résultat d'une procédure de consultation est donc un accord entre la direction et les représentants des travailleurs sur l'utilité et la nature d'une décision. Les représentants des travailleurs devraient être pleinement impliqués dans la gestion de l'entreprise. Le CEE devrait être un lieu de dialogue constructif et non de luttes de pouvoir. Lorsque le CEE devient un partenaire respecté de la discussion et un acteur majeur des négociations, cela crée une harmonie sociale et a un impact positif sur l'innovation et la productivité.

La directive précise que la consultation doit être conduite « sans préjudice des responsabilités de la direction ». Il s'agit là d'un rappel de la différence fondamentale entre consultation et cogestion. Si le CEE doit être pleinement impliqué dans le processus décisionnel de l'entreprise, il ne fait pas officiellement partie du conseil de surveillance ou d'administration. Néanmoins, il découle clairement de la directive que les responsabilités de la direction comprennent également une obligation d'engager une véritable procédure d'information et de consultation. La procédure de consultation ne peut pas être esquivée ou abrégée au point qu'aucun dialogue constructif ne puisse s'établir. De la même manière que la direction a la responsabilité de fournir une information adéquate suffisamment tôt afin de ne pas ralentir le processus décisionnel, elle ne peut pas s'appuyer sur sa compétence à prendre des décisions pour ignorer sa responsabilité en matière de respect des droits des travailleurs à l'implication découlant de la directive sur les CEE. Une telle interprétation constituerait un manquement à l'esprit général de coopération institué par la directive (article 9).

1.2 Quand le comité d'entreprise européen est-il compétent ?

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

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

(16) Il convient que le caractère transnational d'une question soit déterminé en prenant en compte tant l'étendue des effets potentiels de celle-ci que le niveau de direction et de représentation qu'elle implique. À cette fin, sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux États membres. Ceci inclut des questions qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres.

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

Article 1 Objectif

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

4. Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.

(...)

6. Unless a wider scope is provided for in the agreements referred to in Article 6, the powers and competence of European Works Councils and the scope of information and consultation procedures established to achieve the purpose specified in paragraph 1 shall, in the case of a Community-scale undertaking, cover all the establishments located within the Member States and, in the case of a Community-scale group of undertakings, all group undertakings located within the Member States.

La compétence matérielle du CEE : la notion de transnationalité

Une question devient transnationale dès qu'elle dépasse la compétence de la direction locale. C'est à la direction centrale qu'il doit incomber d'infirmar cette présomption en démontrant que la décision concernée est de nature purement locale.

Le domaine de compétences du CEE est « européen ». En ce sens, il doit être distingué de celui des comités d'entreprise nationaux. La compétence du CEE est par conséquent limitée aux questions transnationales, définies par l'article 1.4 comme « les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents. ». Les considérants 12 et 16 apportent des éclaircissements supplémentaires pour une meilleure compréhension de la notion de transnationalité.

Le considérant 12 – qui figurait déjà dans la précédente directive – stipule que le CEE doit être correctement informé et consulté lorsque des décisions sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel les travailleurs sont employés. Ce considérant introduit l'hypothèse selon laquelle chaque décision prise dans un autre État membre que celui où elle doit être mise en œuvre entre dans le cadre d'une stratégie transnationale affectant la conduite globale de l'entreprise. Par exemple, la décision de fermer une usine dans un pays implique la décision de poursuivre l'activité dans un autre pays. En d'autres termes, une question devient transnationale dès qu'elle dépasse la compétence de la direction locale. C'est à la direction centrale qu'il doit incomber d'infirmar cette présomption en démontrant que la décision concernée est de nature purement locale.

Le nouveau considérant 16 illustre la définition de la notion de transnationalité en mentionnant les « questions qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres ». Alors que l'article 1.4 fait référence aux décisions affectant au moins deux États membres, ce considérant précise que ce n'est pas tant le nombre d'États membres formellement concernés qui doit

être pris en compte que *l'impact potentiel* de la décision. Par exemple, une décision affectant l'ensemble de l'entreprise mais mise œuvre en plusieurs étapes affectera, dans la forme, un État membre après l'autre, c'est-à-dire un seul État membre à la fois. Pourtant, il est incontestable que le CEE est en droit d'être informé et consulté au sujet de telles décisions, puisqu'elles font partie d'une stratégie globale.

Selon le considérant 16, un transfert d'activité entre États membres est considéré comme une question transnationale. Il ne doit pas nécessairement s'agir d'un transfert entre deux établissements d'une même entreprise. Les décisions telles que l'externalisation d'une activité vers un autre État membre relève aussi de la notion de transnationalité.

Soulignons en outre que le CEE est en droit d'être informé et consulté sur les décisions qui n'affectent pas forcément *défavorablement* les intérêts des travailleurs. Ce qui importe est que les décisions concernées « revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel », quel que soit l'impact positif ou négatif supposé sur les travailleurs. Le CEE doit être impliqué dans toutes les questions importantes pour la vie de l'entreprise.

Une définition similaire à celle proposée à l'article 1.4 était déjà présente dans les prescriptions subsidiaires de la première directive sur les CEE. La nouvelle directive n'en modifie pas la substance, mais la définition de la notion de transnationalité a été déplacée des prescriptions subsidiaires au corps de la directive. Cela peut s'expliquer par le fait que la nouvelle directive introduit également une nouvelle disposition relative à la relation entre le comité d'entreprise européen d'un côté et les organes d'information et de consultation prévus par la législation nationale de l'autre ²¹. Le principe du niveau pertinent selon la question traitée s'applique désormais aussi aux CEE institués par accord.

La directive sur les CEE mettant en place des règles minimales, ce remaniement n'affecte toutefois pas la capacité des États membres de fixer des dispositions plus détaillées concernant la notion de transnationalité. De fait, cette notion a à plusieurs reprises fait l'objet de litiges entre les représentants des travailleurs et leur direction. Aussi les États membres devraient-ils envisager de clarifier autant que possible la question afin d'éviter ce genre de conflits d'interprétation à l'avenir. En particulier, le législateur national devrait, si cela s'avère nécessaire, adapter la législation nationale au nouveau considérant 16, qui souligne que l'impact potentiel d'une décision constitue un facteur déterminant.

21. Voir « Articulation entre les différents niveaux d'information et de consultation » p. 52.

Arrêt British Airways

Dans l'affaire British Airways ²², le CEE a été informé de façon non officielle du transfert des services à la clientèle vers l'aéroport de Vienne. La direction centrale, basée au Royaume-Uni, a fait valoir qu'il ne s'agissait pas d'une question transnationale du fait qu'un seul pays (Autriche) était concerné. Pourtant, ce transfert entrainé dans le cadre d'un plan de restructuration global, qui devait être mis en œuvre en plusieurs phases. Des transferts d'entreprises similaires à Prague et à Genève avaient déjà été réalisés. Le juge a par conséquent statué qu'une restructuration opérée dans un pays peut revêtir un caractère transnational si la décision est prise dans un autre État membre.

Exemples de mise en œuvre de la notion de transnationalité

Accord CEE de GDF Suez (2009)

Le CEE « est consulté sur les questions transnationales qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du Groupe situés dans deux États membres différents.

Sont également considérés comme transnationaux les sujets concernant une filiale située hors France [par exemple, le siège de GDF Suez] qui relèvent d'une décision de l'entreprise dominante ou qui sont une conséquence directe de l'une des orientations prises par le Groupe et qui sont importants pour le personnel européen en termes d'étendue de leurs effets potentiels ou qui impliquent un transfert des activités entre les États membres ».

Accord CEE d'Air France KLM (13.02.2006)

« Est considérée comme transnationale une décision prise au niveau du Groupe Air France KLM, concernant deux implantations ou sociétés du Groupe Air France KLM implantées dans deux pays différents, ou des restructurations concernant une ou des filiales situées hors de France et des Pays-Bas ou une même décision n'impliquant qu'un seul pays mais dont l'ampleur est telle qu'elle impacte, par nature, l'ensemble du Groupe Air France KLM. »

22. 6 décembre 2006, Tribunal du travail de Bruxelles.

La compétence géographique du CEE

Les prérogatives du CEE s'étendent à tous les établissements ou entreprises du groupe situés dans les États membres, même si l'entreprise qui exerce le contrôle est établie en dehors de l'Union européenne. Un accord conclu en vertu de l'article 6 peut prévoir une compétence territoriale plus large (1.6).

Exemple

L'accord CEE de Veolia, signé en 2005, a attribué un siège d'observateur au Maroc.

Outre sa compétence européenne, l'accord CEE de Veolia conclu en 2008 dispose que le CEE doit être informé et consulté sur la stratégie internationale du groupe.

1.3 Articulation entre les différents niveaux d'information et de consultation

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

(38) La présente directive ne devrait pas porter atteinte aux procédures d'information et de consultation visées par la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne et aux procédures spécifiques visées à l'article 2

de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs et à l'article 7 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

Article 12

Relation avec d'autres dispositions communautaires et nationales

1. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen sont articulées avec celles des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des compétences et des domaines d'intervention de chacune d'entre elles et des principes énoncés à l'article 1er, paragraphe 3.
2. Les modalités de l'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs sont établies par l'accord visé à l'article 6. Cet accord est sans préjudice des législations et/ou de la pratique nationales sur l'information et la consultation des travailleurs.
3. À défaut de telles modalités définies par accord, les États membres prévoient que le processus d'information et de consultation soit mené tant au sein du comité d'entreprise européen que des instances nationales de représentation des travailleurs dans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées.
4. La présente directive ne porte pas atteinte aux procédures d'information et de consultation visées par la directive 2002/14/CE ni aux procédures spécifiques visées à l'article 2 de la directive 98/59/CE et à l'article 7 de la directive 2001/23/CE.
5. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas un motif suffisant pour justifier une régression par rapport à la situation existant dans les États membres en ce qui concerne le niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par celle-ci.

Coexistence avec les instances nationales

Les stratégies des entreprises qui consistent à opposer les différents niveaux de représentation entre eux doivent être empêchées à tout prix.

Les questions de la compétence du CEE et de la compétence des instances d'information et de consultation aux différents niveaux sont étroitement liées.

Le niveau pertinent devrait être déterminé en fonction du sujet traité.

Suite à l'adoption de la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs, les travailleurs de l'Union ont le droit de nommer des représentants qui seront informés et consultés sur les questions clés affectant l'entreprise (dans la mesure où le seuil prescrit est atteint). Dans la majorité des États membres, cette représentation des travailleurs sur le lieu de travail peut prendre la forme d'un comité d'entreprise. Le principe général fixé à l'article 12.1 de la directive sur les CEE est que le CEE exerce sa compétence sans porter atteinte aux procédures nationales d'information et de consultation. Deux possibilités peuvent être envisagées :

- (i) La question traitée n'est pas de nature transnationale. Le CEE n'est pas compétent et la procédure d'information et de consultation doit être conduite au niveau national de représentation, conformément aux prescriptions légales nationales applicables.
- (ii) La question traitée est de nature transnationale. Le CEE doit être informé et consulté. Mais son implication ne doit pas porter atteinte à la compétence des niveaux nationaux de représentation. En conséquence, le(s) niveau(x) national (nationaux) de représentation doit (doivent) aussi être informé(s) et consulté(s). La directive encourage les parties aux négociations à définir dans l'accord CEE les modalités concrètes de la procédure de coordination entre les deux niveaux. Un tel accord doit respecter les limites autorisées par la législation nationale applicable. Par exemple, les parties aux négociations ne peuvent pas décider de fusionner les compétences du CEE et celles du comité d'entreprise national si le législateur national ne permet pas expressément une telle option.

Exemple

L'accord sur le comité d'entreprise européen de PFW signé en 2007 stipule : « Les représentants nationaux des travailleurs doivent toujours être informés au plus tard en même temps que le CEE et se voir remettre tous les documents requis. Cette disposition a pour but de faciliter la communication entre le CEE et les représentants nationaux des travailleurs. Ceci ne doit pas affecter les droits des représentants nationaux qui sont éventuellement plus étendus. Les salariés doivent être informés lors d'une assemblée organisée sur les sites où il n'y a pas de représentants des travailleurs. Au moins un représentant du CEE doit être invité à cette assemblée. »

En l'absence de modalités préétablies, la directive prévoit que la procédure soit conduite aux deux niveaux « dans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées ». Il est du ressort du législateur national de déterminer les cas dans lesquels les deux niveaux doivent être im-

pliqués et de fixer les modalités concrètes de l'articulation entre l'information et la consultation. La directive laisse aux États membres une grande marge de manœuvre pour définir les dispositions les mieux adaptées dans la loi de transposition. Néanmoins, ils ne peuvent pas faire usage de cette prérogative d'une manière qui affecterait défavorablement les droits des travailleurs. La loi de transposition doit donc contenir un certain nombre d'éléments essentiels :

- Le considérant 37 indique que le CEE peut être informé avant ou en même temps que le niveau national, mais pas plus tard.
- Les processus d'information et de consultations sont menés au sein du CEE *et* des instances nationales (article 12.3). Cet article doit être compris dans le sens où le contenu de l'information et de la consultation doit être complet pour les deux niveaux. Il ne peut pas être présumé qu'une fois qu'un niveau de représentation a reçu l'information, l'autre niveau est automatiquement informé. Les stratégies des entreprises qui consistent à opposer les différents niveaux de représentation entre eux doivent être empêchées à tout prix.
- Le niveau de protection général accordé aux travailleurs ne doit pas être abaissé par l'application de la directive (article 12.5). Par exemple, dans le cadre de la détermination du type de décisions devant être soumises à l'information et à la consultation aux deux niveaux, le législateur national ne peut pas réduire les prérogatives actuelles des instances de représentation des travailleurs.

En outre, il ne faut pas oublier que l'information et la consultation sont deux procédures distinctes. En conséquence, le législateur national pourra estimer que, alors que l'information doit être conduite à tous les niveaux pertinents en même temps, les consultations concrètes pourront suivre un calendrier différent.

Coexistence avec le niveau européen

La directive sur les CEE n'est pas le seul instrument de l'UE portant sur l'implication des travailleurs. D'autres instruments communautaires prévoient également un droit à l'information et à la consultation sur des sujets concrets revêtant une grande importance pour les travailleurs. La directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs a introduit des prescriptions minimales concernant l'implication des travailleurs dans l'ensemble de l'Union. La directive 98/59/CE relative aux licenciements collectifs crée un droit spécifique à l'information et à la consultation, dont l'objectif est clairement d'éviter, de réduire ou d'atténuer les conséquences des licenciements collectifs. Enfin, la directive 2001/23/CE relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises régit le droit à l'information et à la consultation sur les transferts proposés (par exemple, ventes, fusions) et leurs implications pour les travailleurs.

La directive sur les CEE ne doit pas porter atteinte aux procédures d'information et de consultation visées par ces directives (article 12.4). Les entreprises qui ont institué un CEE sont, elles aussi, dans l'obligation d'appliquer des procédures spécifiques d'information et de consultation répondant aux prescriptions de ces instruments. Cela ne signifie pas pour autant que les questions spécifiques prévues par d'autres instruments de l'UE doivent échapper à la compétence du CEE. Le CEE doit également être informé et consulté sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprises si ces décisions revêtent un caractère transnational. Il convient en outre de noter que ces trois directives n'édicte pas de règles concernant les modalités pratiques de l'exercice du droit à l'information et à la consultation. Cela signifie que les représentants des travailleurs au sein du CEE peuvent, en principe, être en droit de s'appuyer sur leurs dispositions spécifiques pour exiger l'information/la consultation dont ils ont besoin.

En principe, la directive sur les CEE n'est toutefois pas compatible avec les deux instruments européens qui établissent un comité d'entreprise dédié à l'information et à la consultation : directive 2003/72/CE relative à l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne (« directive SCE ») et directive 2001/86/CE relative à l'implication des travailleurs dans la société européenne (« directive SE »). Ces deux directives stipulent que les entreprises ayant mis en place un comité d'entreprise conformément à leurs dispositions ne sont pas dans l'obligation d'instituer un CEE en sus. Dans les sociétés coopératives européennes et les sociétés européennes, l'information et la consultation sont régies uniquement par les directives correspondantes. Ce n'est que si les parties aux négociations ont décidé de ne pas mettre en place un comité d'entreprise dans le cadre des prescriptions des directives SE/SCE que la directive sur les CEE s'applique.

Chapitre 2 Entreprises concernées par l'application de la directive

2.1 Dans quelles entreprises un CEE ou une procédure d'information et de consultation doivent-ils être institués ?

La CES encourage les petites entreprises et leurs représentants des travailleurs à instituer un CEE dans le cadre des politiques de bonne gouvernance et de responsabilité sociale des entreprises.

Article 2

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

- (a) « entreprise de dimension communautaire » : une entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux ;
- (b) « groupe d'entreprises » : un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées ;
- (c) « groupe d'entreprises de dimension communautaire » : un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes :
 - il emploie au moins 1 000 travailleurs dans les États membres,
 - il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents,
 - au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre ;

(...)

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

Article 4

(...)

4. Toute direction d'une entreprise comprise dans le groupe d'entreprises de dimension communautaire ainsi que la direction centrale ou la direction

centrale présumée au sens du paragraphe 2, deuxième alinéa, de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire est responsable de l'obtention et de la transmission aux parties intéressées par l'application de la présente directive des informations indispensables à l'ouverture de négociations visées à l'article 5, particulièrement les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs. Cette obligation porte notamment sur les informations relatives au nombre de travailleurs visé à l'article 2, paragraphe 1, points a) et c).

Définition du terme « entreprise »

La directive s'applique à toutes les entreprises de dimension communautaire. Elle ne propose pas de définition du terme « entreprise ». D'autres instruments du droit communautaire et la jurisprudence de la Cour de justice européenne utilisent la définition suivante : toute entité du secteur public ou privé exerçant une activité économique, indépendamment du statut juridique de cette entité et de son mode de financement, qu'elle poursuive ou non un but lucratif²³.

La notion d'entreprise est comprise dans un sens large. Elle n'exclut pas les entreprises publiques et autres organismes à but non lucratif dans la mesure où ils sont engagés dans des activités économiques. Les entreprises détenues par des personnes privées sont également visées si elles réalisent des activités économiques, indépendamment du caractère lucratif de ces activités.

Seuils

Un CEE ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs doit être mis en place dans les entreprises dépassant les seuils suivants :

- 1 000 travailleurs dans les États membres et
- dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux.

Les deux seuils doivent être dépassés simultanément.

Dans le cas d'un groupe d'entreprises - c'est-à-dire d'une entreprise qui exerce le contrôle et de ses entreprises contrôlées - les critères suivants doivent être remplis :

- au moins 1 000 travailleurs dans les États membres ;
- au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents ; et
- au moins 150 travailleurs dans chacun de ces deux groupes.

23. Voir par exemple Höfner C-41/90.

Ces seuils impliquent que les entreprises soumises aux dispositions de la directive sont pour la plupart relativement grandes. Cependant, le droit à l'information et à la consultation est un droit fondamental, reconnu et protégé notamment par le droit de l'Union. Le fait qu'un grand nombre de travailleurs européens sont exclus des dispositions de la directive sur les CEE uniquement sur la base des effectifs de leur entreprise est discutable. L'expérience montre que les petites entreprises ne sont pas épargnées par les défis de l'intégration européenne et de la mondialisation.

Les États membres devraient donc envisager d'introduire dans leurs lois nationales de transposition des seuils plus bas afin de permettre aux entreprises de plus petite taille de mettre en place un CEE. Puisque la directive édicte des règles minimales, le législateur national peut tout à fait prévoir par exemple que les entreprises qui exercent le contrôle implantées sur son territoire et employant un effectif total de 500 personnes, dont au moins 100 travailleurs dans deux États membres différents, soient soumises aux prescriptions de la législation sur les CEE.

Même si le législateur ne fixe pas de seuils plus bas, la CES encourage les petites entreprises et leurs représentants des travailleurs à instituer un CEE dans le cadre des politiques de bonne gouvernance et de responsabilité sociale des entreprises.

Comment les seuils sont-ils calculés ?

Pour refléter au mieux la réalité, les seuils utilisés pour déterminer la taille des effectifs reposent sur « le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédentes » (article 2.2). Ces deux années correspondent à la période précédant la date de la demande d'ouverture de négociations visée à l'article 5.1.

Le droit communautaire stipule que les travailleurs à temps partiel ne doivent pas bénéficier d'un traitement moins favorable que les travailleurs à plein temps²⁴. Ils doivent donc être pris en compte, au moins au prorata, dans le calcul des effectifs.

De même, les travailleurs intérimaires devraient être intégrés au calcul du seuil, soit dans l'entreprise de travail intérimaire elle-même, soit dans l'entreprise ayant recours aux travailleurs intérimaires. Le législateur national doit définir les conditions dans lesquelles les travailleurs intérimaires doivent être pris en compte²⁵.

Le terme « travailleur » proprement dit n'est pas défini dans la directive. Il faut donc se tourner vers la définition en usage dans les États membres.

24. Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

25. Directive 2008/104/CE du 19 novembre 2009 relative au travail intérimaire, article 7.

Comment l'information sur le nombre de travailleurs est-elle obtenue ?

L'article 4.4 de la nouvelle directive sur les CEE impose à la direction de chaque entreprise appartenant au groupe d'obtenir et de transmettre aux parties intéressées les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs, notamment les informations relatives au nombre de travailleurs. Les « parties intéressées » par l'application de la directive comprennent au moins les travailleurs eux-mêmes, ainsi que leurs représentants.

2.2 Qui est responsable de l'institution d'un CEE ? La notion « d'entreprise qui exerce le contrôle »

Les relations de contrôle peuvent être complexes. Il pourrait être envisagé d'apporter de plus amples précisions sur la question concernant les cas spécifiques des coentreprises (impliquant deux entreprises qui exercent le contrôle), des franchises (qui sont largement dépendantes du franchiseur) et des monopsones (c'est-à-dire lorsqu'une entreprise est entièrement dépendante d'un seul client).

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

Article 3 : Définition de la notion d'« entreprise qui exerce le contrôle »

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

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

- a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise ;
- b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise ; ou
- c) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

3. Aux fins du paragraphe 2, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre

entreprise contrôlée et ceux de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.

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

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

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

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

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

La définition d'entreprise qui exerce le contrôle est importante dans le contexte des groupes d'entreprises, car les conditions formelles régissant l'établissement d'un CEE devraient être, selon le principe général, celles prévalant dans l'État membre où l'entreprise qui exerce le contrôle est implantée. De plus, c'est la direction de l'entreprise qui exerce le contrôle - « la direction centrale » - qui est responsable de la création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen (article 4.1). Enfin, le CEE est en principe créé au niveau de l'entreprise qui exerce le contrôle, sachant toutefois que les parties aux négociations peuvent décider de le mettre en place à un autre niveau (branche, chaîne de production, etc.).

Il peut être difficile d'identifier correctement l'entreprise qui exerce le contrôle dans le cas d'une structure d'entreprise complexe. Il est cependant indispensable que les représentants des travailleurs aient une parfaite connaissance de la répartition des pouvoirs au sein du groupe, car les décisions des

entreprises qui exercent le contrôle pèsent de manière décisive sur la stratégie de l'ensemble du groupe. Il est par conséquent essentiel que les entreprises qui exercent le contrôle soient pleinement impliquées dans la procédure d'information et de consultation, même si le(s) CEE n'est (ne sont) pas officiellement institué(s) à leur niveau.

Qu'est-ce qu'une entreprise qui exerce le contrôle ?

L'article 3.2 de la directive identifie trois critères permettant de déterminer si une entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle, c'est-à-dire une entreprise qui exerce une influence dominante sur une autre entreprise, directement ou indirectement :

- elle détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise ;
ou
- elle dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise ; *ou*
- elle peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

Ces trois critères ne sont pas cumulatifs. Une entreprise est présumée exercer le contrôle dès lors qu'elle remplit l'une de ces conditions. Une direction peut infirmer cette présomption en apportant la preuve qu'elle n'est pas l'entreprise qui exerce le contrôle bien que l'une des trois conditions soit remplie.

Les relations de contrôle peuvent être complexes. Une entreprise peut déléguer les droits de vote et de nomination à d'autres entreprises contrôlées ou à d'autres personnes dans le but de dissimuler une situation de dépendance. La directive fixe également des dispositions pour ce genre de cas. L'article 3.2 mentionne expressément le fait d'exercer une influence dominante « directement ou indirectement » et l'article 3.3 stipule que « les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée et ceux de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée ».

Rappelons que les règles édictées à l'article 3 sont des présomptions ou des indications. Il existe de nombreux scénarios que le législateur européen n'a pas envisagés et la formulation de règles concrètes d'identification des entreprises qui exercent le contrôle revient aux États membres. C'est la raison pour laquelle la CES recommande que les règles minimales fixées par la directive soient adaptées et complétées en fonction du contexte national au cours du processus de transposition. Il pourrait par exemple être envisagé d'apporter de plus amples précisions sur la question concernant les cas spécifiques des coentreprises (impliquant deux entreprises qui exercent le contrôle), des franchises (qui sont largement dépendantes du franchiseur) et des monopsones (c'est-à-dire lorsqu'une entreprise est entièrement dépendante d'un seul client).

Exemple : Transposition de la directive 94/45/CE par l'Irlande : le cas des coentreprises

Dans le cas d'une coentreprise, la législation irlandaise attribue la responsabilité aux deux propriétaires si aucun des deux ne peut être réputé exercer une influence dominante. S'il peut être admis qu'une seule entreprise devrait être considérée comme l'entreprise qui exerce le contrôle, ce choix ne doit pas porter préjudice au droit à l'information et à la consultation des travailleurs.

La section 5 de la loi sur l'information et la consultation transnationale des travailleurs du 10 juillet 1996 stipule :

(...)

(4) Lorsqu'une entreprise (appelée « coentreprise » aux fins de la présente section), quel que soit son pays d'implantation dans la Communauté, est dirigée par deux entreprises de l'État dont aucune ne peut exercer une influence dominante sur la coentreprise, elle est considérée comme une entreprise contrôlée par chacune d'entre elles, à moins que celles-ci n'aient convenu qu'elle est contrôlée par l'une d'entre elles uniquement aux fins de la présente loi, auquel cas, mais sous réserve de la sous-section (5), cette entreprise est considérée comme l'entreprise qui exerce le contrôle de la coentreprise.

(5) Si le fait d'être l'entreprise contrôlée de l'une des entreprises devait priver les travailleurs de la coentreprise du droit d'être informés et consultés aux termes de la présente loi dont ils bénéficieraient si la coentreprise était l'entreprise contrôlée de l'autre entreprise, cette dernière est considérée comme l'entreprise qui exerce le contrôle de la coentreprise.

Cette précision peut également être ajoutée à l'accord CEE par les parties elles-mêmes.

Exemple : Accord CEE de DAF Trucks (17.06.1996)

« Est considérée comme branche de DAF Trucks N.V toute entreprise sur laquelle DAF Trucks N.V peut exercer une influence dominante du fait que DAF Trucks N.V :

- a. peut nommer plus de la moitié des membres du conseil exécutif, de direction ou de surveillance de l'entreprise ;
- b. dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise ; ou
- c. détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise.

Si DAF Trucks N.V crée une coentreprise dans laquelle DAF Trucks N.V détient la participation majoritaire ou dont DAF Trucks N.V peut définir la politique de manière effective, cette entreprise peut également être considérée comme étant subordonnée à EURODAF, y compris si elle ne remplit pas l'un des critères susmentionnés. »

Y a-t-il des exceptions à la définition d'entreprise qui exerce le contrôle ?

Les établissements de crédit, les organismes financiers, les compagnies d'assurance et les sociétés de participation financière, dont le seul objet est d'acquérir et de gérer des participations dans d'autres entreprises sans s'impliquer eux-mêmes directement ou indirectement dans la gestion de ces entreprises, ne peuvent pas être considérés comme des entreprises qui exercent le contrôle au sens de la directive sur les CEE (article 3.4). Cela ne veut pas dire pour autant que les décisions de ces entreprises ne méritent pas l'attention des CEE. Les décisions des établissements de crédit et autres organismes financiers qui gèrent les participations dans le but d'en tirer des bénéfices peuvent avoir une influence décisive sur la stratégie globale de l'entreprise. À ce titre, ils doivent être soumis aux procédures d'information et de consultation.

Que se passe-t-il lorsque plusieurs entreprises peuvent être considérées comme les entreprises qui exercent le contrôle ?

Si un groupe d'entreprises comprend plusieurs entreprises remplissant un ou plusieurs des critères fixés par l'article 3.2, le principe de libre choix ne s'applique pas. L'article 3.6 stipule que c'est le droit national applicable - c'est-à-dire le droit de l'État membre dans lequel l'entreprise présumée exercer le contrôle est enregistrée - qui doit déterminer si cette entreprise exerce une influence dominante. Il ne revient donc pas aux entreprises elles-mêmes de décider laquelle d'entre elles doit être considérée comme l'entreprise qui exerce le contrôle.

Si plusieurs droits nationaux peuvent s'appliquer - c'est-à-dire si les entreprises pouvant au même titre être considérées comme des entreprises qui exercent le contrôle sont implantées dans différents États membres - l'article 3.7 dispose que c'est l'entreprise qui est en mesure de nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance qui doit être considérée comme l'entreprise qui exerce le contrôle. Là encore, si la direction de cette entreprise estime qu'elle a été définie à tort comme l'entreprise qui exerce le contrôle, elle doit apporter la preuve qu'une autre entreprise exerce une influence dominante.

2.3 À quel niveau le CEE doit-il être institué ?

Article 1.5

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

Les parties aux négociations peuvent décider de créer un CEE au niveau du groupe. Mais ils peuvent aussi créer des CEE au niveau des sous-groupes - chaînes de production, divisions, branches, etc. - selon l'organisation de l'entreprise. Dans ce cas, les parties aux négociations doivent déterminer si les sous-groupes fonctionnent de manière autonome et si le(s) CEE sera (seront) informé(s) et consulté(s) au premier niveau du processus décisionnel. Une autre possibilité peut consister à combiner ces deux options : un CEE au niveau du groupe et un ou plusieurs CEE au niveau des différents secteurs du groupe. Dans tous les cas, la règle fondamentale est que le CEE doit couvrir tous les travailleurs du groupe.

Exemple : EADS N.V. (23/10/2008)

« Un comité européen issu du comité d'entreprise européen de EADS N.V est institué au sein de chaque division de dimension communautaire : le comité européen AIRBUS, le comité européen ASTRIUM, le comité européen EUROCOPTER et le comité européen DEFENCE & SECURITY.

Chaque comité européen comprend au moins un membre du comité d'entreprise européen de EADS N.V. travaillant dans la division qu'il/ qu'elle représente, ainsi que d'autres membres élus ou nommés conformément à la législation de l'État membre dans lequel ils travaillent. Tous les membres ordinaires et suppléants doivent être employés par les sociétés de la division concernée. Le nombre de membres du comité européen est défini par accord entre la direction et les représentants des travailleurs de chaque division, en fonction du nombre de membres du comité d'entreprise européen de EADS N.V.

Le comité européen de la division possède les mêmes compétences que le comité d'entreprise européen de EADS N.V. (...) dans la mesure où ces questions relèvent du domaine transnational de consolidation de la division.

Les modalités de fonctionnement de chaque comité européen sont définies par accord entre la direction et les représentants des travailleurs de chaque division. Elles doivent garantir la conformité des dispositions de leur accord avec celles du comité d'entreprise européen de EADS N.V.

Le comité européen de la division doit remettre son projet d'accord au comité d'entreprise européen de EADS N.V. afin de garantir que ses dispositions sont conformes aux principes fondamentaux du présent accord. »

2.4 Exception : le personnel navigant de la marine marchande

Article 1.7

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

Les États membres ont la possibilité de prévoir que la directive ne s'applique pas au « personnel navigant de la marine marchande ». Cette mesure dérogatoire ne se rapporte pas à la marine marchande dans son ensemble, mais uniquement au personnel navigant, c'est-à-dire aux activités maritimes de la marine marchande. Toutes les activités à terre sont considérées comme des activités terrestres et à ce titre couvertes par les dispositions de la directive.

Chapitre 3 Les parties aux négociations : la direction centrale et le groupe spécial de négociation

Les négociations visant à conclure un accord instituant un comité d'entreprise européen doivent être conduites entre la direction centrale d'un côté et un groupe spécial de négociation (GSN) de l'autre. Le GSN représente les intérêts des travailleurs de l'ensemble de l'entreprise et est créé dans le but spécifique de négocier un accord CEE ou une procédure d'information et de consultation.

3.1 Qui négocie avec qui ? Identification de la « direction centrale »

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

Article 2

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

Article 4

1. La direction centrale est responsable de la création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, visés à l'article 1er, paragraphe 2, dans l'entreprise de dimension communautaire et le groupe d'entreprises de dimension communautaire.

2. Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un État membre, le représentant de la direction centrale dans un État membre, qu'il convient, le cas échéant, de désigner, assume la responsabilité visée au paragraphe 1.

À défaut d'un tel représentant, la responsabilité visée au paragraphe 1 incombe à la direction de l'établissement ou de l'entreprise du groupe, employant le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre.

3. Aux fins de la présente directive, le ou les représentants ou, à défaut, la direction visée au paragraphe 2, deuxième alinéa, sont considérés comme la direction centrale.

(...)

La directive fixe comme principe que la « direction centrale » - c'est-à-dire la direction de l'entreprise de dimension communautaire ou, dans le cas d'un groupe d'entreprises, de l'entreprise qui exerce le contrôle - est responsable de la mise en place d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation.

Si l'entreprise qui exerce le contrôle est enregistrée dans un pays qui n'est pas membre de l'UE, par exemple aux États-Unis ou au Japon, l'entreprise contrôlée reste néanmoins liée par les obligations découlant de la directive en cas de dépassement des seuils visés à l'article 2. Dans ce cas, le représentant de la direction centrale dans l'UE, qui doit être nommé si nécessaire, assume la responsabilité de l'établissement d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation. Ce n'est que s'il n'y a pas de responsable des activités commerciales en Europe, ni de représentant nommé - par exemple, parce que les activités en Europe sont directement gérées par la direction centrale du groupe située dans un pays qui n'est pas membre de l'UE/l'EEE - qu'un autre principe s'applique. La direction de l'établissement ou de l'entreprise du groupe employant le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre est alors considérée comme le représentant de l'entreprise concernée.

En résumé, il faut suivre les étapes décrites ci-après pour déterminer la partie aux négociations côté employeur. Ces étapes doivent être suivies dans l'ordre chronologique. Par exemple, il n'est pas nécessaire de déterminer l'entreprise qui emploie le plus grand nombre de travailleurs (étape 3) si une entreprise exerçant le contrôle peut être identifiée dans l'UE (étape 1).

Étape 1 : la direction centrale est située dans l'UE

Déterminer si une direction centrale peut être identifiée dans l'UE conformément aux critères visés à l'article 3 - c'est-à-dire identifier l'entreprise qui exerce le contrôle. Si la direction centrale est établie en dehors de l'UE, passer à l'étape 2.

Il convient cependant de souligner que si une société mère implantée en dehors de l'UE possède une société affiliée au sein de l'UE qui elle-même contrôle tous les établissements/toutes les entreprises présents dans les États

membres au sens de l'article 3, la société affiliée doit logiquement être considérée comme la véritable direction centrale aux fins de la directive sur les CEE.

Étape 2 : la direction centrale est située en dehors de l'UE

Si l'entreprise qui exerce le contrôle n'est pas établie dans un État membre de l'UE, l'entreprise contrôlée reste néanmoins liée par les obligations découlant de la directive en cas de dépassement des seuils fixés à l'article 2. La direction centrale peut dans ce cas nommer un représentant établi dans l'UE, qui sera en charge de mettre en place un CEE ou une procédure d'information et de consultation.

Le représentant doit être en mesure d'assumer les obligations impliquées par cette fonction, ainsi que les conséquences de ses actions. En 1995, le groupe de travail mis sur pied par la Commission en vue de la transposition de la directive 94/45/CE a recommandé que seuls les établissements ou entreprises du groupe puissent être nommés représentants par la direction centrale, mais pas les tierces parties.

Si la direction centrale ne nomme pas de représentant, passer à l'étape 3.

Étape 3 : la direction centrale est située en dehors de l'UE et n'a pas de représentant dans l'UE

L'établissement employant le plus grand nombre de travailleurs est considéré comme la direction centrale aux fins de la directive sur les CEE.

3.2 Responsabilités de la direction centrale : faciliter l'ouverture des négociations

La direction centrale ne peut pas retarder l'ouverture des négociations en arguant simplement du fait que les informations essentielles n'ont pas été communiquées.

Les représentants des travailleurs doivent pouvoir communiquer entre eux au sujet d'éventuelles négociations.

(25) The responsibility of undertakings or groups of undertakings in the transmission of the information required to commence negotiations must be specified in a way that enables employees to determine whether the undertaking or group of undertakings where they work is a Community-scale undertaking or group of undertakings and to make the necessary contacts to draw up a request to commence negotiations.

Article 4

1. La direction centrale est responsable de la création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, visés à l'article 1er, paragraphe 2, dans l'entreprise de dimension communautaire et le groupe d'entreprises de dimension communautaire.

(...)

4. Toute direction d'une entreprise comprise dans le groupe d'entreprises de dimension communautaire ainsi que la direction centrale ou la direction centrale présumée au sens du paragraphe 2, deuxième alinéa, de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire est responsable de l'obtention et de la transmission aux parties intéressées par l'application de la présente directive des informations indispensables à l'ouverture de négociations visées à l'article 5, particulièrement les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs. Cette obligation porte notamment sur les informations relatives au nombre de travailleurs visé à l'article 2, paragraphe 1, points a) et c).

Article 5.2.c)

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

Communication des informations nécessaires à l'ouverture des négociations

L'article 4.4 est un nouvel élément important de la directive et confirme la jurisprudence de la Cour de justice européenne²⁶. Cette disposition établit la responsabilité de la direction centrale et des directions locales au regard de la communication des informations nécessaires à l'ouverture des négociations.

L'expérience montre qu'il est parfois difficile aux représentants des travailleurs de déterminer si l'entreprise est couverte par la directive et si les effectifs nationaux ont connaissance de la possibilité qui leur est offerte de demander la création d'un CEE. Certaines directions locales d'entreprises de dimension communautaire ont réussi à faire obstacle à l'ouverture de négociations en prétendant n'être pas dans l'obligation de communiquer les informations essentielles relatives à leur personnel. La nouvelle directive impose clairement une obligation de bonne foi et de coopération entre tous les niveaux de direction et de représentation des travailleurs. La direction centrale ne peut pas

26. Bofrost C-62/99, 29 mars 2001 et Kühne & Nagel C-440/00, 13 janvier 2004.

retarder l'ouverture des négociations en arguant simplement du fait que les informations essentielles n'ont pas été communiquées.

Les informations requises ont trait notamment à la structure de l'unité d'exploitation et à son personnel. Le nombre de travailleurs et leur répartition dans l'entreprise de dimension européenne sont en effet des éléments indispensables pour établir si les seuils fixés par la directive sont atteints. Soulignons en outre que la Cour de justice européenne considère que les informations relatives à l'identité et aux adresses des instances de représentation des travailleurs susceptibles de prendre part à l'établissement d'un groupe spécial de négociation constituent également des informations essentielles aux fins de l'ouverture de négociations.

La direction centrale et les directions locales sont conjointement responsables de la transmission des informations nécessaires « aux parties intéressées par l'application de la présente directive ». Les « parties intéressées » doivent être comprises comme incluant tous les représentants des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises dans la mesure où ils ont un rôle central à jouer dans l'établissement et le fonctionnement du CEE. En l'absence de représentants des travailleurs, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui doivent recevoir les informations directement. Les organisations européennes compétentes peuvent également être considérées comme des « parties intéressées » par l'application de la directive, puisqu'elles doivent être informées de la composition du GSN et du début des négociations (article 5.2.c).

Création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution d'un CEE

L'article 4.1 impose à la direction centrale l'obligation de créer les conditions et les moyens nécessaires à l'établissement d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation. Cela signifie qu'il incombe à la direction centrale, dès la phase précédant les négociations, de fournir les moyens de communication nécessaires entre les acteurs compétents, en particulier les représentants des travailleurs. Ces moyens de communication doivent être interprétés comme incluant un accès à un service de messagerie électronique, des téléphones, les réunions des représentants des travailleurs et les frais de traduction et d'interprétation.

Si les représentants des travailleurs ne sont pas en mesure de communiquer entre eux au sujet d'éventuelles négociations, l'effet utile de la directive est gravement compromis.

Notification de l'ouverture de nouvelles négociations aux partenaires sociaux

L'article 5.2.c dispose que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes doivent être informées de la composition du GSN et du début des négociations. L'établissement de contacts entre les parties aux négociations et les fédérations de travailleurs compétentes permet un échange de bonnes pratiques et une meilleure traçabilité des accords CEE.

Les « organisations européennes de travailleurs compétentes » doivent être comprises comme étant les organisations syndicales consultées par la Commission européenne en vertu de l'article 154 du TFUE (ancien article 138 du Traité CE). La Commission publie et met régulièrement à jour la liste des partenaires sociaux européens qui satisfont aux critères de représentativité requis ²⁷.

La direction doit être réputée responsable de la notification aux organisations de travailleurs européennes compétentes de la composition du GSN et du début des négociations. Afin d'assurer une surveillance efficace de cette obligation, la Confédération européenne des syndicats va mettre en place un système de notification simple, consistant en un point unique de contact au niveau européen, qui répercutera ensuite les informations aux fédérations syndicales compétentes.

L'obligation de la direction doit être considérée comme satisfaite dès que l'organisation de travailleurs compétente a accusé réception des informations.

3.3 Composition du groupe spécial de négociation (article 5.2)

Le GSN se compose au minimum de 10 membres. Aucune limite supérieure n'est prévue.

Dans la pratique, les représentants des fédérations syndicales européennes sont souvent considérés comme des membres du GSN et cosignent l'accord final avec les représentants des travailleurs.

Une attention particulière doit être portée à la composition du groupe spécial de négociation (GSN), car il doit être en mesure de défendre les intérêts de l'ensemble du personnel de façon équilibrée. Selon le principe de répartition par tranche introduit par la nouvelle directive, les sièges au sein du GSN sont affectés sur une base proportionnelle aux différents États membres dans

27. Voir liste des organisations compétentes pour 2009 à l'annexe I.

lesquels l'entreprise a des salariés. L'État membre a le droit de dépêcher un représentant au GSN pour chaque tranche de 10 % des effectifs totaux. En conséquence, les États membres employant le plus de travailleurs peuvent nommer un plus grand nombre de représentants.

Tableau 1 Composition du GSN

% des effectifs de l'UE	Nombre de sièges
10 % ou moins	1
Plus de 10 % mais moins de 20 %	2
Plus de 20 % mais moins de 30 %	3
Plus de 30 % mais moins de 40 %	4
Plus de 40 % mais moins de 50 %	5
Plus de 50 % mais moins de 60 %	6
Plus de 60 % mais moins de 70 %	7
Plus de 70 % mais moins de 80 %	8
Plus de 80 % mais moins de 90 %	9
Plus de 90 %	10

La répartition par tranche implique que le GSN comprend un minimum de 10 membres. Aucune limite supérieure n'est prévue ²⁸.

C'est aux États membres qu'il incombe de définir les modalités d'élection et de nomination des représentants siégeant au GSN. La directive part du principe que les membres du GSN sont normalement désignés par les représentants des travailleurs nationaux. Il est évident que les représentants sont désignés par le personnel et non par la direction de chaque pays. Dans tous les États membres de l'UE/l'EEE, les travailleurs sont en droit de mettre en place un organe de représentation de leurs intérêts dans les établissements employant plus de 20 personnes ou les entreprises employant plus de 500 personnes ²⁹. Cependant, la directive prévoit que les travailleurs ont le droit de désigner eux-mêmes des membres du GSN lorsqu'il « n'existe pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de la volonté de ceux-ci ».

La directive ne stipule pas que les membres du GSN doivent être salariés de l'entreprise. Ainsi, un représentant d'une fédération syndicale européenne ou d'un syndicat national pourrait être membre du GSN, dans le respect de la lé-

28. Les règles édictées par la nouvelle directive diffèrent sensiblement de celles fixées par la directive 94/45/CE telle qu'amendée par la directive 2006/109/CE suite à l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie, selon laquelle le GSN devait se composer de trois membres au minimum et d'un nombre maximum de membres égal au nombre d'États membres.

29. Voir article 3 de la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

gislation nationale applicable. Dans la pratique, les représentants des fédérations syndicales européennes sont souvent considérés comme des membres du GSN et cosignent l'accord final avec les représentants des travailleurs.

3.4 Le rôle des syndicats

La nouvelle directive reconnaît explicitement le rôle particulier que peuvent jouer les syndicats européens dans le cadre des négociations, puisqu'ils peuvent apporter leur soutien au GSN, suivre l'établissement des nouveaux comités d'entreprise européens et promouvoir les bonnes pratiques. La directive encourage le rôle des syndicats sur quatre plans :

- a. Le GSN peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, parmi lesquels peuvent figurer des représentants des organisations syndicales compétentes de dimension communautaire (article 5.4, alinéa 3).
- b. Les représentants des organisations syndicales européennes compétentes peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du GSN. Cette participation ne remet pas en cause le rôle que ces représentants syndicaux peuvent éventuellement aussi jouer en tant qu'experts pour le compte du GSN (article 5.4, alinéa 3).
- c. L'article 5.2.c dispose que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes doivent être informées de la composition du GSN et du début des négociations. Il est clairement dans l'intérêt du GSN d'informer les organisations de travailleurs compétentes, car leur expérience peut s'avérer primordiale pour garantir la qualité des accords et promouvoir les bonnes pratiques. Par ailleurs, cette notification rend possible l'enregistrement des accords et permet aux parties intéressées de vérifier si une entreprise dispose d'un CEE. Les États membres peuvent renforcer la transparence dans ce domaine en contraignant les directions centrales implantées sur leur territoire à enregistrer les accords CEE dans un registre public.
- d. L'article 4.4 de la directive stipule que la direction de chaque entreprise concernée « est responsable de l'obtention et de la transmission aux parties intéressées par l'application de la présente directive des informations indispensables à l'ouverture de négociations (...) ». L'expression « parties intéressées » inclut logiquement les organisations de travailleurs compétentes, puisque la directive leur confère explicitement un rôle de surveillance et d'assistance dans le cadre des négociations.

Partie III

**Institution d'un comité
d'entreprise européen ou
d'une procédure d'information
et de consultation des
travailleurs**

Chapitre 1 Conduite des négociations

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

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

Article 2.1.i

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

Article 5 Groupe spécial de négociation

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

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

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

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

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

b) les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche ;

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

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

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

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

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

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

Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6.

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

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

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

1.1 Quand les négociations doivent-elles commencer ?

Les négociations en vue de l'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation peuvent être engagées de deux manières :

- à l'initiative de la direction centrale
- suite à la demande écrite de 100 travailleurs ou de leurs représentants issus d'au moins deux entreprises ou établissements implantés dans au moins deux États membres différents.

Par exemple, deux instances de représentation des travailleurs situées dans deux pays différents et représentant conjointement au moins 100 travailleurs peuvent engager la procédure de négociation. Une demande signée par les travailleurs eux-mêmes est suffisante. Dans les deux cas, la demande doit être faite par écrit.

1.2 Quelle est la mission du GSN ?

Le GSN a pour mission de négocier avec la direction centrale un accord écrit définissant le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du CEE. Le GSN peut également convenir avec la direction de mettre en œuvre une procédure d'information et de consultation en lieu et place du CEE, auquel cas un accord écrit doit, là aussi, définir les modalités requises.

Les négociations entre le GSN et la direction centrale peuvent déboucher sur trois résultats différents :

- a. Les négociations conduisent à la conclusion d'un accord écrit. Ce dernier doit respecter les critères fixés à l'article 6.
- b. Les négociations ne conduisent pas à la conclusion d'un accord au bout de trois ans. Dans ce cas, les dispositions de l'annexe de la directive s'appliquent. Le GSN et la direction centrale peuvent également décider de leur propre chef de s'en référer directement aux prescriptions subsidiaires avant que la période de trois ans n'arrive à expiration.
- c. Le GSN peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations ou d'annuler les négociations déjà en cours. Lorsqu'un GSN interrompt les négociations ou décide de ne pas les ouvrir, tous les droits découlant de la directive s'éteignent. Une nouvelle demande d'ouverture de négociations ne peut être soumise qu'après une période de deux ans.

1.3 Quelles sont les modalités pratiques de fonctionnement du GSN ?

La possibilité offerte au GSN de convoquer des réunions préparatoires et de debriefing lui permet de préparer et de gérer efficacement les négociations, en soumettant par exemple ses propres propositions. La direction ne peut pas s'opposer à la présence d'experts si ceux-ci ont été invités par le GSN. Tout partage des frais entre le GSN et la direction centrale contreviendrait à la directive.

Réunions

La direction centrale doit convoquer une réunion dès que le GSN a été formé. La directive ne fixe pas de délai pour la première réunion. Toutefois, si la direction centrale refuse de convoquer une réunion dans un délai de six mois à compter de la première demande, les prescriptions subsidiaires s'appliquent automatiquement (article 7.1). La première demande est la demande d'ouverture de négociations soumise par au moins 100 travailleurs issus de deux États membres (article 5.1).

La directive ne précise pas le nombre de réunions devant être convoquées. Il paraît évident que plusieurs réunions sont nécessaires pour obtenir un quelconque résultat. Dans le cas contraire, la période de trois ans prescrite par la directive n'aurait aucun sens.

Le GSN est en droit de se réunir sans la direction centrale avant et après chaque réunion avec cette dernière (article 5.4, alinéa 2). La possibilité offerte au GSN de convoquer des réunions préparatoires et de debriefing lui permet de préparer et de gérer efficacement les négociations, en soumettant par exemple ses propres propositions.

Experts

Le GSN peut se faire assister par des experts, qu'il peut choisir librement (article 5.4, alinéa 3). Les experts peuvent être des spécialistes (juristes, économistes, etc.) des sujets traités. Ils peuvent également remplir une fonction de surveillance et de soutien. À cet égard, la nouvelle directive précise que les experts peuvent être des représentants syndicaux issus d'une organisation syndicale compétente et reconnue au niveau communautaire ³⁰.

Conformément à la directive, ces experts doivent pouvoir avoir accès aux négociations à la demande du GSN. Cela signifie que la direction ne peut pas s'opposer à la présence d'experts si ceux-ci ont été invités par le GSN.

Dépenses

La directive stipule que « les dépenses relatives aux négociations (...) sont supportées par la direction centrale, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée » (article 5.6). Ces dépenses peuvent couvrir par exemple les frais de déplacement et d'hébergement ou les frais de traduction. Le GSN doit également pouvoir utiliser les moyens de communication nécessaires quand il se réunit sans la direction centrale avant et après chaque réunion avec cette dernière (article 5.4, alinéa 2). En vertu de la directive, les frais liés au recours à des experts incombent également à la direction centrale. Cela ne signifie toutefois pas que c'est la direction centrale qui choisit les experts. La directive stipule clairement que ce choix doit être fait librement par le GSN lui-même.

Les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du GSN (article 5.6, alinéa 2), mais doivent respecter le principe selon lequel les dépenses doivent être supportées par la direction centrale. Tout partage des frais entre le GSN et la direction centrale contreviendrait à la directive. Le financement des experts fait néanmoins exception à cette règle. Les États membres peuvent limiter la prise en charge financière à un seul expert. Cette disposition n'affecte pas le droit du GSN d'avoir recours à plusieurs experts.

La décision de limiter la prise en charge financière à un seul expert ne peut pas être prise par la direction centrale, mais doit résulter d'un choix exprès du législateur national.

30. Voir liste des organisations syndicales reconnues et compétentes à l'annexe I.

Chapitre 2 Accords négociés (« accords article 6 »)

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

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

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

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

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

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

Article 2.1.(h)

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

Article 6 Contenu de l'accord

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'accord doit prévoir selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées.

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

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

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

2.1 Contenu de l'accord

La direction centrale et le GSN sont autonomes et élaborent l'accord de leur choix. Les parties aux négociations sont libres de trouver des solutions optimales et spécifiques, qui peuvent aller au-delà des prescriptions légales minimales. La directive impose peu d'obligations concrètes. L'article 6.2 se contente de dresser la liste des points à traiter pendant les négociations, sans préciser la forme que doit prendre la solution. Les parties aux négociations peuvent cependant utiliser l'annexe de la directive comme guide. Dans ce cas, elles ont la possibilité d'améliorer les prescriptions subsidiaires.

Le GSN et la direction centrale doivent négocier dans un « esprit de coopération » (article 6.1). En d'autres termes, ils doivent négocier de bonne foi, avec la volonté de parvenir à un accord.

L'accord doit être conclu par écrit. Aux fins de la conclusion d'un tel accord, le GSN statue à la majorité de ses membres (article 6.5).

Si les parties aux négociations parviennent à un accord, les prescriptions subsidiaires de l'annexe de la directive ne s'appliquent pas (article 6.4). Il est toutefois généralement admis que les prescriptions subsidiaires forment la base des négociations, à la fois pour le GSN lorsqu'il négocie des clauses d'un niveau acceptable et pour les juges lorsqu'il leur est demandé de combler les éventuelles lacunes d'un accord si celui-ci ne permet pas de résoudre une question particulière.

2.2 Un ou plusieurs CEE ?

L'article 6.2. fixe que « les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements de l'entreprise de dimension communautaire concernés par l'accord » doivent être nommés dans l'accord. Cet article peut facilement donner lieu à des malentendus. Il est évident qu'un accord ne peut être valable que s'il concerne les travailleurs. L'article 6.2.a n'est pertinent que si plusieurs CEE sont institués au sein d'une entreprise en fonction des chaînes de production, auquel cas il doit être clairement stipulé quel comité d'entreprise est compétent pour quelles entreprises de manière à éviter tout conflit de compétence. Lorsque plusieurs CEE sont créés, tous les CEE doivent couvrir l'ensemble du personnel de l'entreprise.

2.3 Sur quoi porte l'accord ?

Composition du CEE (article 6.2.b)

Un CEE peut accueillir aussi bien des représentants des travailleurs que des experts syndicaux à plein temps, dans le respect de la législation nationale applicable.

L'article 6.2.b invite les parties aux négociations à conclure un accord sur la composition du CEE, la répartition des sièges et la durée du mandat.

Bien que la directive n'impose pas d'exigences formelles sur ce point, l'article 6.2.b stipule que la composition doit « prendre en compte dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe ». Pour leur part, les représentants des travailleurs ont pour responsabilité de veiller à une représentation adéquate de l'entreprise dans sa diversité, en choisissant les hommes et les femmes et les travailleurs manuels et non manuels des différentes entreprises qu'ils souhaitent nommer au CEE. Néanmoins, il découle clairement du considérant 20 que la législation des États membres peut renforcer ces recommandations.

Exemple : Accord CEE d'Elanders AB (27.01.2009)

« Dans la mesure du possible, le nombre de femmes et d'hommes doit être proportionnel à leur part respective au sein du personnel. »

Les parties aux négociations peuvent conclure un accord sur la composition du CEE qu'elles jugent approprié. L'article 6 ne stipule pas que les membres du CEE doivent être employés par l'entreprise. Un CEE peut donc accueillir aussi bien des représentants des travailleurs que des permanents syndicaux, dans le respect de la législation nationale applicable. Les représentants des travailleurs doivent avoir également la possibilité de demander la présence d'experts ad hoc aux réunions du CEE.

Exemples :

Accord CEE d'Airbus (26.01.2001)

« Le comité européen d'Airbus est assisté par deux experts possédant une expérience reconnue dans le domaine de l'aéronautique et concernant le personnel d'Airbus. Ils participent au comité européen. L'entreprise paie les frais de déplacement et le temps de présence.

Sur les questions spécifiques et si cela est justifié, le comité européen pourra être assisté par un expert technique rémunéré par l'entreprise. »

Accord CEE de Cereol (30.04.2002)

« Le CEEC [comité d'entreprise européen du groupe Cereol] se compose :

- (...)
- [d']un représentant syndical au CEEC désigné par l'une des deux organisations syndicales européennes représentatives de l'activité des sociétés du Groupe, incluses dans le champ d'application du présent accord (...), soit l'EFFAT ou l'EMCEF. »

Nombre de membres, répartition des sièges et durée du mandat (article 6.2.b)

Le nombre de membres du CEE peut être convenu librement par les parties aux négociations. Au cours des négociations, le GSN devra garder à l'esprit que les prescriptions subsidiaires prévoient un minimum de 10 membres. La même liberté est accordée aux parties s'agissant de la répartition des sièges et de la durée du mandat.

L'expression « durée du mandat » doit être comprise comme la période obligatoire de nomination des représentants des travailleurs. Dans l'idéal, l'accord CEE devrait prévoir des dispositions définissant les raisons objectives pouvant justifier une interruption anticipée des mandats afin de prévenir toute révocation arbitraire par la direction.

Attributions et procédure d'information et de consultation du CEE, y compris articulation entre les différents niveaux (article 6.2.c)

L'article 6.2.c couvre deux aspects :

i) la répartition des compétences entre le CEE et les niveaux nationaux de représentation des travailleurs, conformément aux prescriptions de l'article 12³¹;

ii) le type de décisions sur lesquelles le CEE doit être informé et consulté.

La liste proposée dans les prescriptions subsidiaires doit servir d'indication des conditions préalables fondamentales. Les parties aux négociations ont la possibilité d'aller au-delà de ces prescriptions et de choisir d'autres domaines au sujet desquels le comité doit être informé et consulté.

31. Voir « articulation entre les différents niveaux d'information et de consultation » p. 52.

Règles de fonctionnement du CEE

Lieu, fréquence et durée des réunions (article 6.2.d)

Les réunions se tiennent normalement au siège de l'entreprise (à moins que celui-ci ne se trouve en dehors de l'Union européenne). Toutefois, il devrait être également possible d'organiser des réunions dans d'autres établissements appartenant à l'entreprise concernée. En principe, cela ne devrait faire aucune différence quant aux frais générés par la tenue de la réunion, mais peut avoir un impact extrêmement bénéfique sur la communication avec les représentants des travailleurs nationaux. En vertu de l'article 10.1, les membres du CEE doivent en effet disposer des moyens nécessaires de représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire. Cela suppose que les moyens de communication nécessaires, y compris l'accès aux lieux de travail sur le territoire national, soient mis en place.

Exemple : AKER ASA GROUP (24.05.2005)

3. Méthodes de travail

- a. Le CEE se réunit au moins deux fois par an. Au moins l'une des réunions est coordonnée avec les autres réunions en rapport. En règle générale, les réunions durent deux jours, ce qui inclut les réunions préparatoires et de suivi des représentants des travailleurs. Conformément au point 3(e), ce nombre de jours peut être dépassé si des réunions telles que prévues au point 3(d) doivent être convoquées.
- b. La date et l'ordre du jour des réunions du CEE sont fixés dans un plan annuel préparé par la présidence du CEE et validé conjointement par le comité de travail [comité restreint] et la direction du Groupe. Sauf circonstances exceptionnelles, la convocation aux réunions et les documents afférents sont envoyés d'office à chaque membre du comité d'entreprise européen quatre semaines à l'avance. En cas de notification standard, les propositions de points de l'ordre du jour doivent être envoyées à la direction ou au comité de travail au moins trois semaines avant la réunion. Dans les autres cas, elles doivent être soumises au plus tard 10 jours après la notification.
- c. Lors de ces réunions, le CEE rencontre la direction du Groupe ou des représentants désignés par la direction du Groupe. Le Président du Groupe, le Président-directeur général et le Vice-président directeur RH assistent aux réunions du CEE. Les Présidents des filiales du Groupe et les responsables RH rencontrent les représentants du CEE de leur filiale au moins deux fois par an, soit en réunion plénière du CEE, soit dans le cadre de réunions distinctes, afin de maintenir un dialogue de qualité

- entre la direction et les représentants des travailleurs au sein de la filiale concernée.
- d. Le président et le secrétaire du CEE sont en droit de participer aux réunions des filiales. Le comité d'entreprise et la direction peuvent également convenir d'inviter des représentants supplémentaires des filiales dans le cadre de ces réunions.
 - e. Dans le cadre des réunions du CEE, les représentants des travailleurs ont la possibilité de mener des discussions internes avant et après la réunion avec la direction, en l'absence des représentants de cette dernière.
 - f. (...)
 - g. Dans des circonstances exceptionnelles revêtant une importance décisive pour les opérations européennes conjointes du Groupe ou lorsque les intérêts des travailleurs sont concernés de manière significative, le comité d'entreprise et la direction sont habilités à prendre l'initiative de convoquer des réunions supplémentaires. Cette disposition s'applique notamment aux délocalisations ou cessations d'activités, aux licenciements collectifs, etc., touchant plus d'un pays. Les membres du CEE représentant les activités/le pays directement concernés par les mesures prévues peuvent assister à ces réunions en plus du comité d'entreprise. Les réunions de cette nature doivent se tenir dans les meilleurs délais sur la base d'un rapport de la direction. À la fin de la réunion ou dès que possible après cette dernière, le comité d'entreprise est en droit de faire une déclaration sur le rapport. Cette déclaration doit être ajoutée aux documents en vue du traitement ultérieur du dossier, sauf raisons particulières justifiant qu'elle n'y soit pas incluse.

Les parties aux négociations doivent pouvoir convenir de solutions souples concernant la fréquence des réunions afin de garantir l'effectivité de la procédure d'information et de consultation. Une réunion par an avec la direction est le minimum absolu fixé par les prescriptions subsidiaires. Une seule réunion étant insuffisante, les prescriptions subsidiaires prévoient toutefois des réunions supplémentaires en cas de circonstances exceptionnelles. Ces réunions doivent aussi permettre à la direction de fournir une réponse motivée aux avis exprimés par les représentants des travailleurs.

Par ailleurs, il est important que les représentants des travailleurs puissent se rencontrer sans la direction avant et après chaque réunion avec cette dernière. Ces réunions permettent aux CEE de préparer et de gérer plus efficacement les débats en réunion plénière. Les prescriptions subsidiaires prévoient ce type de réunions préparatoires et de debriefing.

Quant à la durée, c'est l'ordre du jour qui définit la manière dont la réunion est organisée. Les représentants des travailleurs et la direction doivent établir ensemble les points de l'ordre du jour.

Comité restreint (article 6.2.e)

L'expérience montre que le comité restreint joue un rôle capital en prenant en charge les activités du CEE entre les réunions avec la direction. Il doit être informé et consulté entre les réunions annuelles en cas de circonstances affectant les intérêts des travailleurs.

Le travail de coordination réalisé entre les réunions est tout aussi important que les réunions formelles du CEE. C'est la raison pour laquelle l'article 6.2.e stipule que les parties aux négociations peuvent convenir de constituer un comité restreint au sein du CEE. La nouvelle directive les encourage clairement à conclure un accord sur l'établissement et le fonctionnement d'un comité restreint. Les prescriptions subsidiaires fixent en effet des règles précises sur la question.

Le rôle du comité restreint est de « permettre une coordination et une plus grande efficacité de l'activité régulière du comité d'entreprise européen, ainsi qu'une information et une consultation dans les meilleurs délais en cas de circonstances exceptionnelles » (considérant 30). L'expérience montre que le comité restreint joue un rôle capital en prenant en charge les activités du CEE entre les réunions avec la direction. Le comité restreint doit être informé et consulté entre les réunions annuelles en cas de circonstances affectant les intérêts des travailleurs.

Afin de mener à bien leur mission, les membres du comité restreint doivent disposer de tous les moyens dont ils ont besoin pour se réunir et communiquer, non seulement entre eux, mais aussi avec le CEE dans son ensemble et les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises du groupe.

Exemple : Accord CEE d'Arcelor Mittal (9.07.2007)

« Le CR [comité restreint] est mandaté par le CEE pour exercer ses missions. Il assure la continuité des travaux du CEE et la coordination des activités du groupe salarial. Il assure la circulation des informations entre les instances représentatives des travailleurs.

Le CR est élu par le groupe salarial du CEE dont il est l'émanation. (...) Il est composé de 25 membres dont le secrétaire, le secrétaire-adjoint et le Président du groupe salarial.

Lorsque le CR estime que des problèmes nouveaux se posent, il peut demander à rencontrer la Direction Générale pour en être informé et engager un dialogue avec elle.

(...)

Lors de circonstances exceptionnelles affectant de façon considérable les intérêts des travailleurs (...), le CR, après échange avec la Direction Générale et après en avoir délibéré à la majorité des deux tiers, appréciera :

- s'il doit être l'instance de dialogue pour être informé et/ou consulté,
- s'il doit être réuni de façon élargie pour être informé et/ou consulté. Dans ce cas, les membres du groupe salarial du CEE directement concernés par la mesure, objet de l'information, participeront à la réunion du CR. À défaut d'une représentation suffisante à ce niveau et après accord de la Direction Générale, un ou plusieurs membres élus par l'instance représentative nationale directement concernée représentant au mieux les intérêts des travailleurs pourront y participer. De même, la Direction Générale désignera un de ses membres ou son représentant ;
- s'il doit demander la convocation d'une Assemblée Plénière extraordinaire, si les circonstances de l'information et/ou de la consultation l'exigent.

Ressources financières et matérielles (article 6.2.f)

Comme il l'est clairement stipulé dans les prescriptions subsidiaires, la direction centrale supporte les dépenses de fonctionnement du CEE. L'article 6.2.f invite les parties aux négociations à parvenir à un accord sur « les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen ». Cette disposition peut être mise en œuvre de différentes manières. Par exemple, il peut être stipulé que la direction centrale assumera les frais découlant des réunions et des travaux de secrétariat liés au fonctionnement du CEE. Il est également possible de définir par accord un montant fixe devant être alloué chaque année au CEE.

Dans tous les cas, il est important de trouver une solution permettant aux représentants des travailleurs siégeant au CEE de mener à bien leur mission, comme le prescrit notamment l'article 10. Les représentants des travailleurs doivent être en mesure de représenter collectivement les intérêts des travailleurs, ce qui implique en particulier de pouvoir communiquer avec le personnel et d'avoir la possibilité d'intenter une action en justice en vue d'appliquer les droits du CEE. La question de la formation est également décisive.

Durée de l'accord (article 6.2.g)

Une attention toute particulière doit être portée à la définition des cas appelant simplement une révision/un ajustement de l'accord, car ils doivent être clairement distingués des situations nécessitant une renégociation totale de l'accord du fait qu'elles impliquent une modification significative de la structure de l'entreprise.

Le nouvel article 6.2.g met l'accent sur les clauses d'expiration. Il est important d'inclure une clause de ce type dans l'accord, car elle permet au CEE de mettre à jour ce dernier. Les représentants des travailleurs doivent avoir la possibilité d'examiner régulièrement si l'accord remplit toujours ses objectifs ou s'il doit être renégocié, en tenant compte de ses dysfonctionnements, des nouvelles prescriptions légales et des changements structurels affectant l'entreprise elle-même. Si les deux parties conviennent que l'accord est satisfaisant, les modalités doivent évidemment pouvoir être prorogées jusqu'à la date d'expiration suivante.

Exemple : Accord CEE de Converteam (24.01.2007)

« Cet accord peut être modifié si la Direction générale du groupe et la majorité qualifiée du CEE l'approuvent. Tout changement ou modification de la Directive actuelle du CEE sera incorporé au présent accord en temps opportun.

Cet accord peut être résilié par la Direction générale du groupe ou la majorité qualifiée du CEE moyennant un préavis écrit de 3 mois à l'autre partie.

En cas de préavis de résiliation de cet accord, les représentants du personnel du CEE et la Direction générale du groupe entameront immédiatement des négociations de bonne foi en vue d'un nouvel accord. Tant que le présent accord n'aura pas été reconduit ou remplacé, le CEE restera en fonction et l'accord restera en vigueur jusqu'à la fin du mandat en cours (quatre ans).

Si le préavis de résiliation intervient pendant la dernière année du mandat et si aucun nouvel accord n'a été conclu avant la fin de ce mandat, l'accord et le mandat actuels seront reconduits pour une période de 15 mois à compter de la date du préavis.

Si aucun accord n'est trouvé pendant cette période, un nouveau Groupe Spécial de Négociation sera convoqué conformément à la directive (94/45/CE). »

Il peut être aussi nécessaire d'amender l'accord afin de l'adapter aux changements mineurs intervenant dans l'entreprise (par exemple, changement de taille ou réaffectation du personnel). La directive encourage les parties aux négociations à inclure une clause fixant la procédure à appliquer en vue d'une révision de l'accord ne nécessitant pas une renégociation totale.

Exemple : Accord CEE d'Arcelor Mittal (9.07.2007)

« Les parties signataires adapteront tous 2 ans, d'un commun accord (...), le nombre de sièges, la composition du CEE et du CR [comité restreint] ainsi que la répartition des sièges par pays, si l'évolution du Groupe ARCELOR MITTAL entraîne une augmentation ou une diminution significative du nombre des travailleurs employés dans un ou plusieurs États membres de l'Union européenne, notamment dans le cadre d'opérations d'acquisitions ou de cessions.

Par ailleurs, les parties signataires déclarent également leur volonté d'examiner les conditions de l'accueil des représentants des entreprises du Groupe ARCELOR MITTAL situées dans un État devenu membre de l'Union européenne, et ayant atteint le seuil de 1000 travailleurs.

Les changements d'effectifs dans un État membre, intervenant au cours de la dernière année du mandat, n'auront aucun effet sur la répartition des sièges et le nombre des représentants des travailleurs. Il en sera tenu compte lors de la prochaine désignation des membres du groupe salarial. »

Par ailleurs, la nouvelle directive encourage les parties aux négociations à fixer les modalités de la procédure applicable en cas de modification significative de la structure de l'entreprise. En cas de changements de cette ampleur, l'article 13 prévoit la renégociation totale de l'accord, mais laisse aux parties une certaine marge de manœuvre dans la définition préalable des modalités les mieux adaptées ³².

Une attention toute particulière doit être portée à la définition des cas appelant simplement une révision/un ajustement de l'accord, car ils doivent être clairement distingués des situations nécessitant une renégociation totale de l'accord du fait qu'elles impliquent une modification significative de la structure de l'entreprise. Si l'article 13 doit être respecté, il convient néanmoins de ne pas invoquer de façon inconsidérée les dispositions applicables en cas de modification significative de la structure de l'entreprise dans le but de remettre en question un accord satisfaisant quand cela n'est pas nécessaire.

Soulignons également que la dénonciation sans délai d'un accord, par exemple suite à une fusion, n'est plus possible. Le nouvel article 13 dispose que l'accord doit rester en vigueur pendant les négociations et jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord.

32. Voir « Adaptation du CEE en cas de changements de structure » pp. 121ff.

Exemples : Copeland/Alco Europe (22.06.2004)

« Si le Groupe fusionne avec un autre groupe d'entreprises dans lequel des procédures relatives à l'information et la consultation transnationale des travailleurs conformément à la directive 94/45/CE existent déjà ou si une entreprise rejoint un Groupe dans lequel de telles procédures existent déjà, les CEE en place ou tout autre organe institué aux fins de l'information et de la consultation transnationale des travailleurs doivent constituer un Groupe Spécial de Négociation, qui devra immédiatement engager des négociations avec la direction centrale en vue de la conclusion d'un nouvel accord CEE. Les organes déjà en charge de l'information et de la consultation transnationale des travailleurs qu'ils représentent devront être maintenus jusqu'à la fin des négociations. »

PFW Aerospace AG (6.09.2007)

« Si un accord CEE est en vigueur dans l'entreprise qui fusionne avec PFW Aerospace, l'accord de l'entreprise employant le plus grand nombre de personnes avant la fusion s'applique à l'ensemble de l'entité fusionnée. Le CEE qui continue d'exister conformément aux dispositions susmentionnées doit être doté d'un mandat provisoire jusqu'à ce que le nouvel accord CEE soit conclu et que des représentants des travailleurs issus de l'autre entité y soient intégrés. »

(Note de l'auteur : ce type de clauses ne porte pas atteinte aux droits des travailleurs et/ou de leurs représentants qui ne sont plus représentés par le comité d'entreprise européen de demander par écrit l'ouverture de nouvelles négociations, conformément à l'article 13 de la directive 2009/38/CE).

2.4 Un CEE ou une procédure d'information et de consultation ? (article 6.3)

La direction centrale et les GSN peuvent aussi décider de mettre en place une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'un CEE. Cette décision doit être consignée par écrit.

Cette possibilité tire son origine d'une revendication des employeurs, affirmant qu'il n'est pas nécessaire d'instituer un comité d'entreprise européen dans les entreprises ayant mis en place des procédures d'information et de consultation, par exemple par e-mail, par courrier, dans le cadre des assemblées générales du personnel, etc. Ces arguments n'ont pas complètement convaincu le législateur européen, qui considère que la création d'un CEE devrait rester la norme. La directive reconnaît néanmoins que, dans certaines conditions, les parties aux négociations peuvent décider d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation à la place du CEE.

Ces procédures doivent remplir un certain nombre de critères fondamentaux :

- Les représentants des travailleurs conservent le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées ;
- La direction centrale doit communiquer les informations relatives aux questions transnationales affectant de façon significative les intérêts des travailleurs ;
- Les notions d'information et de consultation doivent être comprises telles qu'elles sont définies à l'article 2.1.f et g, notamment en ce qui concerne les prescriptions en matière de qualité et de délai.

Cependant, ces procédures ne permettent pas toujours d'atteindre le même niveau de qualité que le CEE dans le domaine de la consultation. L'établissement d'un dialogue direct entre les représentants des travailleurs et la direction centrale n'est possible que dans le cadre des réunions du CEE. Les opinions et les réponses motivées peuvent y être échangées directement.

L'expérience montre que les parties aux négociations ont jusqu'à présent le plus souvent préféré mettre en place un CEE plutôt que des procédures d'information et de consultation. En 2009, environ sept procédures d'information et de consultation étaient en place, dont quatre correspondaient à des « accords de l'ancien article 13 » (c'est-à-dire signés avant l'entrée en vigueur de la directive 94/45/CE).

Chapitre 3 Prescriptions subsidiaires

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

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

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

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

(44) Il convient de clarifier le contenu des prescriptions subsidiaires, qui s'appliquent en l'absence d'accord et servent de référence dans les négociations, et de l'adapter à l'évolution des besoins et des pratiques en matière d'information et de consultation transnationale. Il y a lieu de distinguer les domaines qui doivent faire l'objet d'une information de ceux sur lesquels le comité d'entreprise européen doit également être consulté, ce qui comporte la possibilité de recevoir une réponse motivée à un avis

Article 7 Prescriptions subsidiaires

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

- lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident,
- lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article 5, paragraphe 1,
- lorsque, dans un délai de trois ans à compter de cette demande, ils ne sont pas en mesure de conclure un accord ainsi que le prévoit l'article 6 et si le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 5, paragraphe 5.

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

Prescriptions subsidiaires (visées à l'article 7)

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

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

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

La consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec la direction centrale et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre ;

b) le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de

dimension communautaire élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

c) les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche ;

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

Il adopte son règlement intérieur ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'annexe de la directive fixe des dispositions standard sur l'établissement, la compétence et le fonctionnement des CEE. Si la priorité est donnée à l'autonomie des parties, les dispositions standard de l'annexe contribuent néanmoins à garantir la bonne conduite des négociations. Étant donné que le contenu des prescriptions subsidiaires s'applique en l'absence d'accord, elles servent de référence pendant les négociations.

3.1 Dans quels cas les prescriptions subsidiaires s'appliquent-elles ?

Selon l'article 7, les prescriptions subsidiaires s'appliquent dans les circonstances suivantes :

- lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article 5, paragraphe 1 ;
- lorsque la direction centrale et le GSN décident de se conformer aux prescriptions subsidiaires - au cours des négociations, ces deux organes peuvent arriver à la conclusion que les prescriptions subsidiaires représentent la meilleure solution pour leur entreprise ;
- lorsque les négociations n'ont pas débouché sur un accord dans un délai de trois ans à compter de la demande visée à l'article 5.1. Dans la pratique, cette situation est rare, car elle implique de longues batailles juridiques susceptibles d'avoir un impact négatif sur la réputation de l'entreprise.

3.2 Dispositions standard des prescriptions subsidiaires

Les pouvoirs du CEE

Les prescriptions subsidiaires se réfèrent à la notion de transnationalité, telle que définie à l'article 1.3 de la directive, pour définir la compétence du CEE.

Le point 1 (a) de l'annexe énumère les questions concrètes soumises à l'information et à la consultation. Une distinction est établie entre les domaines dans lesquels l'information est requise et ceux nécessitant une consultation. L'information implique la transmission de données au CEE par l'employeur. La consultation est un dialogue dans le cadre duquel les représentants des travailleurs peuvent exprimer leur avis sur les mesures proposées.

La dernière phrase du point 1 (a) introduit la possibilité d'obtenir une réponse de la part de la direction centrale et les raisons de cette réponse aux avis exprimés au cours du processus de consultation.

L'information porte notamment sur :

- la structure de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- l'évolution probable des activités, la production et les ventes.

L'information et la consultation portent notamment sur :

- la situation et l'évolution probable de l'emploi ;
- les investissements et 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 ;
- les licenciements collectifs.

La pertinence de la distinction entre les questions soumises à l'information et celles soumises à l'information et à la consultation ne doit pas être surestimée. Il découle en effet très clairement de l'article 2.1 (f) de la directive que l'information est fournie en vue de préparer la consultation si nécessaire. La raison justifiant l'établissement de deux listes distinctes de questions est probablement d'ordre pragmatique. Lorsque la direction centrale ne peut pas agir sur les facteurs externes au processus décisionnel de l'entreprise, un processus de consultation n'est pas utile. Les représentants des travailleurs doivent tout de même être informés du contexte général dans lequel l'entreprise évolue. À l'inverse, la consultation est utile pour les questions impliquant des décisions de la direction.

Les thèmes mentionnés au point 1 (a) de l'annexe doivent être vus comme le strict minimum. La formulation utilisée par le législateur signifie que ces listes ne sont en aucun cas exhaustives (« portent *notamment* sur »). La première phrase du point 1 de l'annexe stipule que la compétence du CEE doit être interprétée à la lumière de l'objectif général de la directive. La liste des domaines cités au point 1.a doit par conséquent être considérée comme suffisamment souple pour permettre au CEE d'être informé et consulté sur toute question importante pour la vie de l'entreprise.

Selon le point 2 de l'annexe, l'information et la consultation doivent être conduites « sur la base d'un rapport établi par la direction centrale ». La formulation laisse entendre qu'il doit s'agir d'un rapport écrit. Celui-ci doit porter sur « l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives ». Ce rapport doit également être transmis aux directions locales, qui peuvent être intéressées autant que les travailleurs par les sujets abordés au sein du CEE.

Composition et méthode de nomination

Le CEE se compose de travailleurs issus de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Seuls les salariés de l'entreprise peuvent siéger au comité d'entreprise européen et non les représentants syndicaux, comme c'est le cas dans le cadre des accords négociés librement. Le CEE peut toutefois être assisté par les experts de son choix (point 5 des prescriptions subsidiaires), qui peuvent comprendre des représentants syndicaux.

Les membres du CEE sont élus ou désignés par les représentants des travailleurs des différents pays conformément aux législations ou aux pratiques nationales. En l'absence de représentants des travailleurs, les membres du CEE sont élus ou désignés par l'ensemble des travailleurs.

Le point 1(e) de l'annexe stipule que la direction doit être informée du résultat des élections ou des désignations.

La composition du CEE est identique à celle du GSN³³. Le CEE se compose au minimum de 10 membres, aucune limite supérieure n'étant fixée.

Comité restreint

Le point 1.d de l'annexe stipule qu'un comité restreint doit être constitué. Alors que la directive 94/45/CE laissait aux parties une certaine discrétion quant à la taille du CEE à partir de laquelle un groupe restreint devait être institué, la création d'un comité restreint est désormais obligatoire aux termes des prescriptions subsidiaires de la nouvelle directive. Ce comité doit se composer au maximum de cinq membres, élus par le CEE. Seuls les membres du CEE peuvent siéger au comité restreint.

Le rôle du comité restreint est de coordonner les activités du comité d'entreprise européen. La direction centrale doit créer les conditions lui permettant de mener ses activités de façon régulière. Elle doit pour ce faire mettre à la disposition de ses membres tous les moyens nécessaires pour se réunir et communiquer, non seulement entre eux, mais aussi avec le CEE dans son ensemble et les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises du groupe.

Le comité restreint adopte ses propres règles de procédure, définissant entre autres les personnes habilitées à convoquer les réunions, dans quels délais si nécessaire, comment les décisions sont prises, etc.

33. Voir « Composition du groupe spécial de négociation » p. 72.

Durée du mandat

La durée du mandat du CEE est de quatre ans. À l'issue de cette période, la première question à poser est de savoir si le modèle du CEE doit être maintenu conformément aux prescriptions subsidiaires ou si la négociation d'un autre CEE est jugée souhaitable. Si le choix porte sur la négociation, il n'est pas nécessaire de répéter la procédure prévue par la directive et d'établir un GSN en plus du CEE. Ce dernier assume alors deux fonctions. D'une part, il continue de siéger en tant que CEE et, d'autre part, il assume les fonctions du GSN et négocie avec la direction centrale.

Le point 1(f) de l'annexe s'applique toutefois sans préjudice de la clause d'adaptation visée à l'article 13 de la directive. Lorsqu'une modification significative de la structure intervient, la renégociation peut devoir être engagée conformément aux articles 5, 6 et 7 de la directive, même si la période de quatre ans n'est pas encore arrivée à expiration.

Nombre de réunions

Réunions annuelles

Le point 2 fixe que le CEE doit rencontrer la direction centrale une fois par an afin d'être informé et consulté. La date de cette réunion peut être convenue conjointement par le CEE et la direction, mais il est obligatoire qu'au moins une réunion soit convoquée chaque année. Cette réunion annuelle ne doit bien sûr pas porter atteinte aux réunions du comité restreint.

Réunions en cas de circonstances exceptionnelles ou de décisions

« Lorsque des circonstances exceptionnelles ou des décisions (...) qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs » interviennent entre les réunions annuelles du CEE, le comité restreint entre en jeu (point 3). Le droit à l'information et à la consultation du CEE est transféré au comité restreint pour la période séparant les réunions annuelles. Le point 3 stipule également qu'en l'absence d'un tel comité, le CEE est en droit d'être informé. En vertu de la nouvelle directive, l'établissement d'un comité restreint est obligatoire. En conséquence, un comité restreint est toujours en principe le destinataire des procédures d'information et de consultation entre les réunions annuelles. Cette formulation est une mesure incitative efficace pour encourager la direction à ne pas faire obstacle à la création et au fonctionnement d'un comité restreint, ce dernier représentant une importante source d'économies par rapport aux coûts générés par le CEE.

Le point 3 de l'annexe donne des exemples de ce qui pourrait être considéré comme des circonstances exceptionnelles ou des décisions affectant considérablement les intérêts des travailleurs : délocalisations, fermetures d'entreprises ou d'établissements, licenciements collectifs. Mais il ne s'agit là que d'exemples (« des circonstances exceptionnelles ou des décisions ... *notamment* en cas de »). Le seul facteur déterminant est qu'une mesure peut être jugée comme affectant considérablement les intérêts des travailleurs,

constituant une raison suffisante pour convoquer une réunion avec la direction centrale.

Si le comité a demandé la tenue d'une telle réunion, celle-ci doit être organisée dans les meilleurs délais, de nouveau « sur la base d'un rapport établi par la direction centrale ou par tout autre niveau de direction approprié de l'entreprise ». L'expression « dans les meilleurs délais » signifie que la direction ne peut pas reporter la réunion.

Le comité restreint doit être en mesure d'exprimer un avis « dans un délai raisonnable ». Le point 3 de l'annexe stipule que la réunion « ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale ». Mais les représentants des travailleurs sont en droit d'être informés et consultés dès que possible et d'avoir la possibilité de soumettre leur opinion dans un délai raisonnable. Cela requiert une période minimale. La définition de la notion de consultation proposée à l'article 2.1(g) de la directive dit clairement que le point de vue des représentants des travailleurs doit être intégré au processus décisionnel de la direction. Dans le cas contraire, son opinion n'aurait aucun poids.

Outre les membres du comité restreint, la « les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les établissements et/ou les entreprises qui sont directement concernés par les circonstances ou décisions en question » ont aussi le droit de participer à la réunion, même s'ils ne sont pas membres du comité restreint.

Concernant la fréquence des réunions du comité restreint faisant suite à des circonstances exceptionnelles ou à des décisions, la directive reste souple et évite de fixer des règles strictes. Le nombre de réunions dépend de la fréquence des mesures susceptibles d'affecter considérablement les intérêts des travailleurs prévues par la direction centrale.

Si, après des consultations urgentes de cette nature, le comité restreint estime que ses membres doivent se réunir entre eux, faire appel à des experts et se rencontrer de nouveau avant de soumettre une opinion, il doit être en mesure de le faire. Le point 3 de l'annexe stipule en effet que l'avis peut être exprimé à la fin de la réunion ou dans un délai raisonnable.

La dernière phrase du point 3 dispose que les procédures d'information et de consultation doivent être menées sans préjudice des prescriptions de confidentialité visées à l'article 8. Mais cette phrase fait également référence au principe de l'effet utile des modalités d'information et de consultation des travailleurs prévues à l'article 1.2. Le recours aux prérogatives de confidentialité devrait donc être limité au strict minimum.

Réunions supplémentaires

Avant chaque réunion avec la direction centrale, le CEE ou le comité restreint est en droit de se réunir sans la présence de la direction. En d'autres termes, le CEE a le droit de tenir des débats préliminaires.

Présidence des réunions

Le point 4 de l'annexe permet aux États membres de fixer les règles de présidence des réunions d'information et de consultation. Cette prérogative concerne uniquement la présidence des réunions et ne signifie pas que le président des réunions soit membre du CEE. Pour éviter toute confusion, l'accord devrait formuler clairement cette distinction.

Ressources

Le point 5 offre la possibilité au CEE et au comité restreint de se faire assister par les experts de leur choix si cela est nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches.

La direction centrale doit fournir les ressources nécessaires à l'accomplissement des tâches du CEE. Les États membres peuvent fixer des règles régissant cette prise en charge financière. Ils peuvent notamment la limiter à un seul expert. Cependant, cette disposition ne peut être interprétée que dans le sens où les États membres peuvent limiter le nombre d'experts à un par point de l'ordre du jour. En effet, la nature de l'expertise requise varie selon les questions abordées.

Le critère décisif est que les membres du CEE doivent être en mesure de « s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée ».

Partie IV

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

Chapitre 1 Esprit général de coopération

Article 6 Contenu de l'accord

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

(...)

Article 9 Fonctionnement du comité d'entreprise européen et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

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

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

Dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, le groupe spécial de négociation, le CEE et les représentants des travailleurs doivent travailler dans un esprit de coopération avec la direction centrale. L'expression « esprit de coopération » est une notion vague qu'il peut être difficile d'appliquer sur le plan juridique. Elle signifie qu'un climat de confiance mutuelle doit être établi. Étant donné que la directive accorde aux parties elles-mêmes une grande marge de manœuvre dans la définition des modalités qui leur conviennent le mieux, l'obligation d'agir dans un esprit de coopération constitue un élément central de l'application optimale des droits et des obligations découlant du texte.

De nombreuses dispositions de la directive doivent par conséquent être interprétées à la lumière de la notion d'esprit général de coopération. Par exemple, la directive stipule que les modalités d'information et de consultation des travailleurs doivent être mises en œuvre de manière à en assurer l'effet utile et de permettre à l'entreprise de prendre des décisions efficacement (article 1.2). Cet objectif présuppose l'existence d'un dialogue constructif sur le lieu travail et implique que le CEE soit en mesure de mener à bien sa mission de manière responsable grâce à la transmission suffisamment précoce par la direction centrale de toutes les informations nécessaires.

Chapitre 2 Confidentialité

Article 8 Informations confidentielles

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

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

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

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

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

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

Article 11 Respect de la présente directive

(...)

3. Les États membres, lorsqu'ils appliquent l'article 8, prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément à l'article 8.

2.1 Interdiction de divulguer des informations à des tiers

Les prescriptions de confidentialité doivent être mises en balance avec l'obligation claire d'informer les représentants des travailleurs nationaux ou le personnel prévue à l'article 10.2. Dans tous les cas, cette disposition n'affecte aucunement la procédure de consultation qui doit être conduite au niveau du CEE.

L'article 8.1 impose une obligation de confidentialité aux membres du CEE et du GSN, ainsi qu'à leurs experts : ils ne sont pas autorisés à divulguer les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel. Cette disposition ne s'applique pas à toutes les informations communiquées au CEE, mais uniquement à celles qui ont été expressément classées comme confidentielles.

Alors que l'article 8.1 stipule que les informations confidentielles ne doivent pas être révélées à des tiers, il ne précise pas quel type d'informations peuvent être considérées comme « confidentielles » aux fins de cet article, ni qui sont ces tiers. Dans certaines circonstances, les membres du CEE peuvent ne pas être autorisés à divulguer certaines informations sensibles, mais cette interdiction s'étend-elle aux représentants des travailleurs nationaux ? Il conviendrait de mettre en balance une telle interprétation avec l'obligation claire d'informer les représentants des travailleurs nationaux ou le personnel prévue à l'article 10.2.

Il incombera donc au législateur national de définir en détail les circonstances pouvant justifier une clause de confidentialité. Cette disposition doit être interprétée strictement à la lumière du principe de l'effet utile. L'objectif de la directive sur les CEE serait compromis si le CEE devenait un club dont les membres jureraient le secret.

L'interdiction des opérations d'initiés tombe probablement sous le coup de l'article 8.1. En fait, la directive sur les opérations d'initiés interdit déjà la divulgation d'informations privilégiées – c'est-à-dire d'informations susceptibles d'avoir un impact significatif sur le prix de valeurs mobilières si elles étaient rendues publiques - à un tiers, si ce n'est dans le cadre normal de l'exercice du travail, de la profession ou des fonctions d'une personne³⁴. La Cour de justice européenne a confirmé que la clause de confidentialité ne s'applique pas lorsqu'il existe un lien étroit entre la divulgation et l'exercice du travail ou des fonctions de la personne recevant l'information et lorsque la communication de l'information est strictement nécessaire pour l'exercice de ce travail ou de ces fonctions³⁵. Un membre d'un CEE ou d'un GSN informant

34. Article 3a, directive 89/592/CE.

35. Gronggaard et Bang, 22.11.2005, C-384/02.

les travailleurs en sa qualité de représentant agit clairement dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et satisfait aux obligations qui lui sont imposées en vertu de l'article 10.2. En conséquence, le législateur national devrait définir avec la plus grande rigueur les circonstances – s'il y en a ! – dans lesquelles les représentants des travailleurs nationaux peuvent être considérés comme des tiers afin de prévenir les opérations d'initiés.

Les parties elles-mêmes peuvent également inclure à leur accord une obligation imposant à la direction de fournir les raisons objectives d'une clause de confidentialité.

Exemple : accord CEE de Huhtamäki Van Leer Oyj (22.06.2000)

« Les informations communiquées aux représentants des travailleurs le sont normalement à des fins de communication générale au sein du groupe Huhtamäki Van Leer. Il peut cependant exister des circonstances dans lesquelles les discussions menées au sein du CEE doivent rester confidentielles conformément aux prescriptions régissant les marchés de valeurs mobilières ou pour des raisons commerciales ou autres.

Dans ce cas, le vice-président RH du Groupe définit les informations confidentielles en précisant les raisons de cette exigence de confidentialité et la période pendant laquelle ces informations doivent rester confidentielles. »

Dans tous les cas, cette disposition n'affecte aucunement la procédure de consultation qui doit être conduite au niveau du CEE.

2.2 Dissimulation d'informations

L'article 8.2 permet à la direction centrale de ne pas communiquer certaines informations au CEE si, selon des critères objectifs, leur nature est telle qu'elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises ou porteraient préjudice à celles-ci. Là encore, le législateur national doit définir en détail les circonstances qui pourraient autoriser la direction centrale à suspendre ses obligations d'information et de consultation en vertu de la directive. Le principe de l'effet utile fixé par la directive signifie que l'article 8.2 doit être interprété de manière restrictive par le législateur. La direction centrale ne peut pas de son propre chef classer toutes les informations comme confidentielles en vue de les soustraire au CEE. L'application de l'article 8.2 se limite à des « cas spécifiques » dans lesquels des « critères objectifs » peuvent faire craindre que les informations, si elles étaient révélées au CEE, entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou leur portaient préjudice.

Il est donc tout à fait logique que ce type de dispenses soit subordonné « à une autorisation administrative ou judiciaire préalable », comme suggéré par l'article 8.2, paragraphe 2.

2.3 Entreprises « poursuivant (...) un but d'orientation idéologique »

L'article 8.3 offre à chaque État membre la possibilité de « prévoir des dispositions particulières en faveur de la direction centrale des entreprises établies sur son territoire qui poursuivent directement et essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions ».

Cette disposition ne s'applique pas à tous les États membres, mais seulement à ceux qui disposent déjà d'une législation correspondante « à la date de l'adoption de la présente directive ». La nouvelle directive a été adoptée le 6 mai 2009, mais, puisque cette disposition existait déjà dans la directive 94/45/CE, la « date de l'adoption » doit en toute logique être comprise comme étant le 22 septembre 1994.

Une déclaration du Conseil précise que cette disposition de la directive concerne les entreprises qui poursuivent directement et essentiellement des objectifs politiques, professionnels, organisationnels, religieux, caritatifs, éducatifs, scientifiques ou artistiques impliquant l'information et l'expression d'opinions (par exemple, des groupes de presse). L'article 8.3 n'implique pas une exclusion totale du champ d'application de la directive. Celle-ci offre simplement aux États membres concernés la possibilité de définir des dispositions particulières à destination de ces entreprises. Une forme d'information et de consultation doit par conséquent être mise en œuvre, les États membres édictant les règles spécifiques devant s'appliquer à ces entreprises ³⁶.

2.4 Procédures de recours

Lorsque la direction centrale invoque le principe de confidentialité, l'article 11.3 stipule que les représentants des travailleurs peuvent avoir recours à des procédures administratives ou judiciaires. De cette manière, les travailleurs sont assurés que les informations que la direction centrale est tenue de leur communiquer leur parviennent effectivement.

36. Groupe de travail de la Commission européenne sur l'information et la consultation. Document de travail V/6943/95/EN, p. 169.

Chapitre 3 Rôle et protection des représentants des travailleurs

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

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

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

Article 2.1.d

« représentants des travailleurs » : les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales ;

Article 10 Rôle et protection des représentants des travailleurs

1. Sans préjudice de la capacité d'autres instances ou organisations à cet égard, les membres du comité d'entreprise européen disposent des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive de représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

2. Sans préjudice de l'article 8, les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mise en œuvre conformément aux dispositions de la présente directive.

3. Les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, paragraphe 3, jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties similaires à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi.

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

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

3.1 Action en justice

Les membres du CEE sont considérés comme les représentants légaux des intérêts des travailleurs de l'entreprise. À ce titre, ils sont habilités à engager une action en justice contre la direction lorsqu'un ou plusieurs droits prévus par la directive sont violés.

L'expression « moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive » doit également être interprétée comme incluant les moyens financiers nécessaires pour couvrir les frais liés aux actions en justice.

La directive dispose que la compétence des membres du CEE est de représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises. Les implications de cette disposition sont de nature à la fois légale et financière.

L'article 10.1 signifie que les membres du CEE sont considérés comme les représentants légaux des « intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ». À ce titre, les membres du CEE sont habilités à engager une action en justice contre la direction lorsqu'un ou plusieurs droits prévus par la directive sont violés. Même dans les cas où le CEE est un organe mixte - c'est-à-dire lorsqu'un représentant de la direction en est membre de plein droit - il doit être considéré comme une entité autonome représentant les intérêts des travailleurs uniquement, qui, en conséquence, peut se tourner vers la justice quand la direction ne respecte pas l'accord.

Selon les pratiques de la juridiction compétente, le droit d'intenter une action en justice peut prendre diverses formes : par exemple, octroi d'une personnalité juridique au CEE, droit individuel des représentants des travailleurs d'engager une action en justice au nom du comité d'entreprise européen, etc.

L'expression « moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive » doit également être interprétée comme incluant les moyens financiers nécessaires pour couvrir les frais liés aux actions en justice.

3.2 Obligation d'informer

L'obligation qu'ont les représentants des travailleurs d'informer les travailleurs qu'ils représentent implique que la direction de tous les niveaux est dans l'obligation de fournir aux membres du CEE les moyens de communication avec le personnel nécessaire, y compris un accès à tous les sites de l'entreprise.

L'article 10.2 stipule que les membres du CEE sont dans l'obligation d'informer les représentants des travailleurs ou, à défaut de représentants, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation. Le CEE fait en effet partie du système d'information et de consultation, qui ne peut fonctionner que si la communication est aussi multidirectionnelle que possible.

L'obligation qu'ont les représentants des travailleurs d'informer les travailleurs qu'ils représentent implique que la direction de tous les niveaux est dans l'obligation de fournir aux membres du CEE les moyens de communication avec le personnel nécessaires, y compris un accès à tous les sites de l'entreprise.

Dans le nouveau texte, cette obligation a été déplacée de l'annexe au corps de la directive. Le législateur entend ainsi clairement souligner que l'obligation d'informer les travailleurs, qui implique un droit de disposer de moyens de communication appropriés avec tous les sites, ne peut pas être limitée par accord.

3.3 Protection des représentants des travailleurs

Les membres du GSN et du CEE jouissent de la même protection que tout autre représentant des travailleurs de leur pays. Le droit du travail variant d'un pays à un autre, cette disposition pourrait déboucher sur des degrés variables de protection des représentants des travailleurs selon leur pays d'origine. La protection doit néanmoins porter au moins sur la discrimination, le licenciement et d'autres sanctions (considérant 34). Le considérant 34 précise également qu'une protection adéquate doit être accordée aux représentants des travailleurs agissant dans le cadre de la directive, ce qui devrait également concerner les représentants des travailleurs demandant l'institution d'un CEE en vertu de l'article 5.1.

L'article 10.3 mentionne le droit de participer aux réunions du GSN et du CEE ou à toute autre réunion organisée dans le cadre de la procédure d'information et de consultation visée à l'article 6.3. Les représentants des travailleurs qui sont également salariés de l'entreprise ont droit au paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. L'accent est mis sur le temps de détachement nécessaire à leur mission en tant que membres du CEE, ce qui peut aller au-delà de la simple participation aux réunions. Cela peut en effet inclure d'autres activités, tels que les déplacements et les formations, comme le précise l'article 10.4.

Les parties aux négociations peuvent souhaiter mettre en place des procédures spéciales visant à la protection des représentants des travailleurs siégeant au CEE. Elles peuvent par exemple prévoir que le CEE doit être informé et consulté au sujet du licenciement possible de l'un de ses membres.

Exemple : accord CEE de Fresenius SE (13.07.2007)

« Sans préjudice de l'interdiction de discriminer (...), les membres du comité d'entreprise de la société européenne sont en droit de bénéficier d'une protection contre le licenciement conformément à la législation nationale applicable aux représentants des travailleurs. Le Comité [restreint] doit être informé à l'avance, selon un délai de préavis adéquat, des mesures de licenciement prévues à l'encontre des membres du comité d'entreprise de la société européenne. Les membres du comité d'entreprise de la société européenne concernés par ces mesures sont en droit d'exprimer leur avis au sujet du licenciement prévu devant le Comité [restreint]. Dans le cas où l'effectivité de la mesure nécessite un délai de préavis plus court, il n'est pas nécessaire d'informer à l'avance le Comité [restreint] et de procéder à une audition des membres du comité d'entreprise de la société européenne concernés devant le Comité [restreint]. »

3.4 Droit à la formation sans perte de salaire

L'obligation de garantir le droit à la formation sans perte de salaire incombe à la direction. Cependant, cela ne signifie pas que la direction puisse être en mesure d'influencer le choix et le contenu de la formation.

La nouvelle directive clarifie et renforce le droit à la formation. Comme indiqué au considérant 33, « afin de pouvoir exercer pleinement leur fonction et d'assurer une utilité au comité d'entreprise européen, les représentants des travailleurs doivent (...) pouvoir bénéficier de la formation qui leur est nécessaire ». La formulation utilisée dans la directive est forte : les membres du GSN et du CEE « bénéficient de formations sans perte de salaire ». Il en ressort que l'obligation de garantir le droit à la formation sans perte de salaire incombe à la direction. Cependant, cela ne signifie pas que la direction puisse être en

mesure d'influencer le choix et le contenu de la formation. Comme le stipule l'article 10.1, le CEE doit disposer des moyens nécessaires à la représentation des intérêts des travailleurs, ce qui implique une grande marge de manœuvre quant au choix des formations appropriées.

Outre les compétences techniques, économiques et linguistiques dont ils ont besoin pour mener à bien leur mission, les membres du CEE et du GSN doivent suivre des formations spécialement conçues pour leur permettre de :

- se familiariser avec les différents systèmes nationaux de représentation des travailleurs pratiqués par les autres représentants des travailleurs siégeant au GSN ou au CEE ;
- surmonter les problèmes de communication. Ce n'est pas seulement une question de langue. Il est également important de se familiariser avec les attentes concernant le comportement et le sens dans les autres cultures et traditions nationales ;
- identifier les domaines de communication et de coopération avec les autres représentants ;
- élaborer une stratégie de communication et d'information entre les travailleurs représentés et leur CEE ;
- connaître et apprendre à tirer pleinement profit des ressources spécifiques dont disposent les instances nationales (par exemple, expertise financière, codétermination etc.).

Des questions telles que la responsabilité sociale des entreprises, le développement durable ou la santé et la sécurité commençant à faire leur apparition aux ordres du jour des réunions européennes, les représentants des travailleurs auront également besoin de formations pour pouvoir les traiter de manière appropriée.

Chapitre 4 Adaptation du CEE en cas de modification de la structure

Tous les accords sont soumis aux dispositions de l'article 13, quelle que soit leur date de signature. Le principe fondamental n'est pas négociable : lorsqu'une modification significative de la structure de l'entreprise intervient, le ou les CEE existants doivent être adaptés.

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

Article 13 Adaptation

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

Au moins trois membres du comité d'entreprise européen existant ou de chacun des comités d'entreprise européens existants sont membres du

groupe spécial de négociation, en sus des membres élus ou désignés en application de l'article 5, paragraphe 2.

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

En cas de modification significative de la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, par exemple suite à une fusion ou à une acquisition, l'article 13 stipule que les accords en vigueur doivent être adaptés à la nouvelle structure au moyen d'une renégociation, pouvant s'accompagner de la constitution d'un GSN. Cette disposition permet aux CEE de réagir de façon dynamique aux changements de structure de leur entreprise. L'article 13 prévoit également un certain nombre de garanties visant à assurer la continuité des modalités d'information et de consultation.

4.1 Accords concernés

Qu'ils mettent en place un CEE ou une procédure d'information et de consultation, tous les accords sont soumis aux dispositions de l'article 13.

De plus, la première phrase de l'article 14.1 (« sans préjudice de l'article 13 ») indique clairement que les accords signés avant l'entrée en vigueur de la directive 94/45/CE (« accords de l'ancien article 13 ») et les accords signés ou révisés entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011 (« accords provisoires ») sont également concernés par la clause d'adaptation.

À cet égard, il convient de distinguer clairement la simple révision d'un « ancien accord de l'article 13 » ou d'un « accord provisoire », comme le permet l'article 14.2 de la nouvelle directive, et l'adaptation obligatoire en cas de modification significative de la structure de l'entreprise imposée par l'article 13 de la refonte. Une simple révision, visant par exemple à adapter l'accord au changement de taille du personnel, ne modifie pas le statut particulier de ces accords au regard des obligations découlant du nouveau texte. À l'inverse, la négociation aux termes de l'article 13 implique la rédaction d'un accord entièrement nouveau, qui sera ensuite pleinement soumis aux dispositions de la nouvelle directive.

4.2 Quand une adaptation est-elle nécessaire ?

Le principe fondamental énoncé à l'article 13 n'est pas négociable : lorsqu'une modification significative de la structure de l'entreprise intervient, le ou les CEE existants doivent être adaptés. Les parties aux négociations ne sont pas autorisées à inclure à leur accord une clause excluant ou limitant l'application de l'article 13.

Les accords existants doivent être adaptés lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise. Ces « modifications significatives » - qui peuvent nécessiter la constitution d'un nouveau GSN - doivent être distinguées des autres changements mineurs, qui n'appellent que des ajustements techniques de l'accord. Cette distinction est importante, car l'article 13 ne doit pas être utilisé abusivement en vue de remettre en question des accords satisfaisants. D'un autre côté, de simples ajustements techniques ne sont pas adaptés si l'accord ne correspond plus à la nouvelle structure de l'entreprise.

Un changement structurel conduisant à une modification substantielle de la structure juridique de l'entreprise et affectant une part significative du personnel devrait nécessiter l'application de l'article 13. Le considérant 40 mentionne, en guise d'exemples de modifications significatives de structure, les fusions, les acquisitions ou les scissions. Ce sont là de simples indications de ce que peuvent être les modifications significatives de structure. L'appréciation finale de la nature des modifications est du ressort des parties elles-mêmes, qui prennent en compte des facteurs tels que la représentativité globale du CEE ou l'efficacité de ses modalités d'information et de consultation après le changement de structure.

4.3 Procédure d'adaptation

Modalités prévues par l'accord

La directive impose une obligation de résultat - l'adaptation de (des) accord(s) en vigueur – mais pas d'obligation de moyens. L'article 13 laisse aux parties aux négociations le soin de définir les modalités à respecter en cas de modification significative de la structure de l'entreprise (voir aussi article 6.2.g) ³⁷.

Les parties peuvent ainsi décider de s'écarter des dispositions de la directive et d'élaborer les mécanismes les mieux adaptés à leurs besoins. Elles peuvent par exemple réduire de trois à un an la période de négociation globale. Il devrait en effet être possible d'introduire des procédures allégées, puisque les négociations n'ont pas besoin de repartir de zéro, mais visent à adapter un accord CEE existant.

Ces modalités doivent néanmoins être justes et respecter le principe de démocratie. La constitution d'un GSN équilibré peut être le seul moyen d'y parvenir.

37. Voir « Durée de l'accord » pp. 91ff.

En l'absence de dispositions

Si l'accord CEE en vigueur ne définit pas de dispositions spécifiques concernant l'adaptation, l'article 13 prévoit une procédure subsidiaire. Cette dernière s'applique également en cas de conflit entre deux accords CEE, par exemple à la suite d'une acquisition ou d'une fusion. Dans un tel cas, l'article 13 stipule que des négociations formelles conformes aux dispositions de la directive doivent être menées en association avec les membres du (des) CEE existant(s).

La négociation doit être engagée à l'initiative de la direction centrale ou à la demande de 100 travailleurs ou de leurs représentants issus d'au moins deux États membres. Il est en théorie possible que personne ne prenne l'initiative de demander l'ouverture de négociations, auquel cas les accords en vigueur continuent de s'appliquer après la modification significative de structure. Cependant, l'absence de négociations peut entraîner une confusion non souhaitable lorsque deux ou plusieurs CEE sont en conflit. Les travailleurs d'une entreprise nouvellement acquise devraient être aussi en droit de nommer des représentants au CEE.

Si une demande d'ouverture de négociations est présentée, un GSN doit être constitué conformément à l'article 5. La seule différence est qu'« au moins trois membres du comité d'entreprise européen existant ou de chacun des comités d'entreprise européens existants sont membres du groupe spécial de négociation, en sus des membres élus ou désignés en application de l'article 5, paragraphe 2 » (article 13, paragraphe 2). Cette clause a pour but d'assurer la continuité des modalités d'information et de consultation. Elle permet en effet au GSN de profiter de l'expérience de « personnes en place ».

Le GSN a pour mission de négocier un accord conformément à l'article 6, en tenant compte de la nouvelle structure de l'entreprise. Les négociations doivent suivre les mêmes règles que les « premières » négociations. Priorité est donnée à l'autonomie des parties dans l'élaboration de leurs modalités, mais les prescriptions subsidiaires s'appliquent si l'une des conditions visées à l'article 7.1³⁸ est satisfaite. L'article 13 ne fait pas explicitement référence aux prescriptions subsidiaires, mais il est tout à fait logique qu'il soit pris en compte. Sans elles, les négociations conduites en vertu de l'article 6 n'auraient en effet pas de sens et, en conséquence, l'article 13 serait privé de tout effet utile. Si le GSN décide de ne pas ouvrir ou d'annuler les négociations conformément à l'article 5.5, les prescriptions subsidiaires ne s'appliquent pas. Dans ce cas, le(s) CEE existant(s) reste(nt) en place.

Selon l'article 13, paragraphe le 3, « pendant la durée de cette négociation, le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner

38. C'est-à-dire lorsque la direction centrale et le GSN en décident, lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande initiale ou lorsque les négociations n'ont pas débouché sur un accord dans un délai de trois ans.

selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et la direction centrale ». Cela signifie que, même si le changement de structure débouche sur la création d'une nouvelle entreprise dotée d'une nouvelle personnalité juridique, le ou les CEE existants ne perdent pas leur statut juridique avec l'extinction des anciennes entreprises. L'entreprise nouvellement créée doit donc s'en référer au(x) CEE existant(s) jusqu'à ce qu'un nouvel accord entre en vigueur. Cette clarification est importante, car elle implique qu'il ne devrait y avoir aucune discontinuité dans la procédure d'information et de consultation pendant la période souvent décisive qui suit un changement de structure. Cela garantit également que le CEE d'une entreprise plus petite ne sera pas « avalé » à la suite d'une acquisition.

4.4 Résultat : application de la nouvelle directive aux accords

Lorsque la négociation débouche sur un nouvel accord, que ce soit en vertu de l'article 6 ou des prescriptions subsidiaires, celui-ci doit être interprété comme étant pleinement soumis aux dispositions de la nouvelle directive.

En d'autres termes, l'article 14 ne s'applique plus aux « accords de l'ancien article 13 » ni aux « accords provisoires » en cas de négociation faisant suite à une modification significative de la structure. Alors que le statut spécial de ces accords au regard des obligations découlant de la refonte est maintenu en cas d'« ajustement » (article 14.1(a)) et de « révision » (article 14.1(b) et 14.2), les négociations aux termes de l'article 13 impliquent la conclusion d'un accord entièrement nouveau, négocié en vertu des dispositions de la nouvelle directive et pour lequel l'application de la dérogation visée à l'article 14 ne se justifie plus.

La clause d'adaptation devrait par conséquent jouer un rôle fédérateur à l'avenir. L'environnement économique étant en perpétuelle évolution – ce qui s'accompagne d'importantes opérations telles que les fusions et les acquisitions – on peut logiquement s'attendre à ce que l'article 14 devienne obsolète. Les accords en vigueur devront être négociés conformément aux dispositions de la nouvelle directive sur les CEE, entraînant une homogénéisation des régimes applicables aux CEE dans l'ensemble de l'Europe.

Chapitre 5 Respect de la directive – la question des sanctions

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

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

Article 11 Respect de la présente directive

1. Chaque État membre veille à ce que la direction des établissements d'une entreprise de dimension communautaire et la direction des entreprises membres d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui sont situés sur son territoire et les représentants de leurs travailleurs ou, selon le cas, leurs travailleurs respectent les obligations prévues par la présente directive, que la direction centrale soit ou non située sur son territoire.

2. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive ; en particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive.

3. Les États membres, lorsqu'ils appliquent l'article 8, prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément audit article 8.

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

L'article 11 stipule que les États membres doivent s'assurer que les parties concernées par la directive - c'est-à-dire à la fois la direction de tous les niveaux et les représentants des travailleurs - respectent les obligations découlant de la directive.

Un litige portant sur l'application de la directive peut se faire jour à tout moment du mandat d'un CEE. Il peut arriver par exemple que la direction ne fournisse pas les informations nécessaires à l'ouverture des négociations en infraction à l'article 4.4 de la directive. Même si les deux parties à l'accord ont trouvé un consensus concernant l'institution d'un CEE, un litige n'est pas à exclure par la suite en relation avec le rôle et le fonctionnement de l'organe. L'expérience montre que les représentants des travailleurs se plaignent souvent de l'absence d'information et de consultation ou du caractère superficiel de la procédure (en termes de qualité et de délai de l'information).

L'existence de sanctions adéquates est un principe important du droit communautaire. Le législateur national est dans l'obligation de garantir la pleine effectivité des instruments européens. Sans sanctions adaptées, les dispositions de la directive sur les CEE n'auraient pas plus de valeur qu'une déclaration de bonnes intentions. L'article 11 ne spécifie pas la nature et l'échelle des sanctions applicables. Il revient donc au législateur national de prévoir des dispositions appropriées. La prérogative accordée aux États membres d'imposer des sanctions doit néanmoins garantir l'effectivité de la directive sur les CEE.

La nouvelle directive stipule que des « sanctions effectives, dissuasives et proportionnées à la gravité de l'infraction » doivent être prévues (considérant 36). Cela signifie que, si la sanction doit être proportionnée à l'infraction commise, elle doit aussi avoir un réel effet dissuasif. En d'autres termes, une sanction adaptée ne devrait pas seulement présenter une dimension punitive. La nature et l'échelle des sanctions devraient être telles qu'elles dissuadent les individus de commettre des infractions.

Au moment de la transposition de la directive, les États membres doivent réévaluer les sanctions existantes à la lumière du nouveau considérant 36. Par exemple, une simple amende d'un montant sans rapport avec la taille et les ressources de l'entreprise ou du groupe d'entreprises n'est pas propre à garantir l'effectivité de la directive, car la direction pourrait préférer payer cette somme plutôt que de mettre en place une véritable procédure d'information et de consultation.

Exemple : injonction contre Gaz de France, 21 novembre 2006 (affaire n° 781)

Une fusion proposée entre Gaz de France et Suez a été annoncée en février 2006, sans que le comité d'entreprise européen de Gaz de France en ait été préalablement informé. Suite à cette violation de la directive sur les CEE, la justice française a ordonné à la direction de remettre les différents documents et informations demandés par le CEE et de convoquer une réunion extraordinaire du CEE dans un délai de 10 jours à compter de la présentation du rapport des experts désignés par le CEE, bloquant ainsi une réunion du conseil d'administration, qui devait confirmer la fusion, jusqu'à la fin du processus d'information et de consultation.

En cas de violation grave des dispositions de la directive, une sanction efficace pourrait consister à suspendre la mesure litigieuse jusqu'à ce que la procédure d'information et de consultation ait été menée à son terme conformément aux dispositions de la directive.

L'application des sanctions est tout aussi importante que leur élaboration. À cet effet, l'article 11.2 prévoit que les États membres mettent en place des procédures administratives ou judiciaires adéquates afin de permettre le respect des obligations découlant de la directive.

Partie V

Annexes

Annexe 1 Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 138 du Traité CE (mise à jour 2009)

1. Organisations interprofessionnelles à vocation générale

- BusinessEurope
- Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP)
- Confédération européenne des syndicats (CES)

2. Organisations interprofessionnelles représentant certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises

- Eurocadres
- Union européenne de l'artisanat et des PME (UEAPME)
- Confédération Européenne des Cadres (CEC)

3. Organisations spécifiques

- Eurochambres

4. Organisations sectorielles représentant les employeurs

- Airports Council International – Europe (ACI EUROPE)
- Association des télévisions commerciales européennes (ACT)
- Association of European Airlines (AEA)
- Association of European Professional Football Leagues (EPFL)
- Association of European Public Postal Operators (PostEurop)
- Association européenne des radios (AER)
- Association des assureurs mutuels et coopératifs en Europe (AMICE)
- Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (EUROPECHE)
- Civil Air Navigation Services Association (CANSO)
- Confédération des organisations professionnelles agricoles de l'Union européenne (COPA)
- Communauté européenne du rail et des compagnies d'infrastructure (CER)
- Community of European Shipyards' Associations (CESA)
- Confédération des associations nationales de tanneurs et mégissiers de la Communauté européenne (COTANCE)
- Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE)
- Groupe employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'UE (GEOPA)

- Eurogas
- Organisation européenne du textile et de l'habillement (EURATEX)
- Association Européenne du Charbon et du Lignite (Euracoal)
- Groupement européen des banques coopératives (GEBC)
- European Association of Mining Industries (Euromines)
- Association des producteurs européens de potasse (APEP)
- Fédération bancaire de l'Union européenne (FBE)
- Union européenne de la navigation fluviale (UENF)
- Union Européenne de Radio-Télévision (UER)
- European Chemical Employers Group (ECEG)
- European Club Association (ECA)
- Comité européen des fabricants de sucre (CEFS)
- Communauté des associations d'armateurs européens (ECSA)
- Confédération européenne des organisations patronales de la coiffure (EU Coiffure)
- European Confederation of Iron and Steel Industries (Eurofer)
- Confédération des agences privées pour l'emploi (Eurociett)
- Confédération européenne de l'industrie de la chaussure (CEC)
- Confédération européenne des industries du bois (CEI-Bois)
- Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC)
- Confédération européenne des producteurs indépendants (CEPI)
- Fédération européenne du nettoyage industriel (FENI)
- Fédération européenne de la Restauration Collective Concédée (FERCO)
- Comité européen des assurances (CEA)
- Confédération européenne des services de sécurité (CoESS)
- Union européenne de l'ameublement (UEA)
- European Furniture Industries Confederation (EFIC)
- European Hospital and Healthcare Employers' Association (HOSPEEM)
- European Industrial Minerals Association (IMA)
- European Rail Infrastructure Managers (EIM)
- European Regions Airline Association (ERA)
- Groupement européen des caisses d'épargne (GECE)
- Organisation européenne des bateliers (OEB)
- Association des opérateurs européens de réseaux de télécommunications (ETNO)
- Comité général de la coopération agricole de l'Union européenne (COGECA)
- Hôtels, Restaurants et Cafés en Europe (HOTREC)
- International Air Carrier Association (IACA)
- International Aviation Handlers' Association (IAHA)
- Fédération internationale des producteurs de films (FIAPF)
- Bureau international des producteurs d'assurances et de réassurances (BIPAR)
- Union internationale des transports routiers (IRU)
- Ligue européenne des associations des employeurs du spectacle vivant (PEARLE)
- Représentation européenne du commerce de détail, de gros et international auprès de l'UE (EuroCommerce)
- Union of the Electricity Industry (EURELECTRIC)

5. Fédérations syndicales européennes

- Alliance européenne du spectacle et des arts (EAEA)
- European Cockpit Association (ECA)
- Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI)
- Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB)
- Fédération européenne des journalistes (FEJ)
- Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)
- Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et des branches connexes (EFFAT)
- Fédération européenne des métallurgistes (FEM)
- Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF)
- Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir (FSE:THC)
- Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)
- Fédération internationale des acteurs (FIA)
- Fédération internationale des musiciens (FIM)
- Fédération Internationale Des Footballeurs Professionnels (FIFPro Division Europe)
- Union Network International Région Europe (UNI-Europa)
- Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)*

La liste sera adaptée au fur et à mesure de la création de nouveaux comités de dialogue social sectoriel et/ou compte tenu de l'étude de représentativité.

- Fédération affiliée à la CES informée en copie.

Annexe 2 Tableau récapitulatif

Sujet	Articles	Contenu	Recommandations de la CES	Pages correspondantes du guide
Partie I Principes d'interprétation				
Relation entre le corps de la directive et les prescriptions subsidiaires	Art. 1.2 Art. 1.4 Art. Recitals 12,	Les prescriptions suivantes doivent être respectées par les parties aux négociations : <ul style="list-style-type: none"> – Principe général d'effectivité – Notion de transnationalité – Définitions des notions d'information et de consultation – Obligations procédurales garantissant la qualité des négociations – Contenu obligatoire des accords de l'article 6 – Rôle et protection des représentants des travailleurs 		21–22
Une directive qui fixe des règles minimales		Un État membre peut adopter des dispositions plus détaillées et plus protectrices dans sa loi de transposition.	Les points doivent être examinés avec soin par le législateur national afin de garantir l'effet utile de la directive : <ul style="list-style-type: none"> – Définition de la notion de transnationalité – Articulation entre le niveau national et le niveau européen de représentation – Détermination des entreprises concernées par l'application de la directive (seuils, notion d'entreprise qui exerce le contrôle) – Restrictions en matière de confidentialité – Clause d'adaptation en cas de modification significative de la structure – Sanctions 	24–25
Principes du droit international privé		En règle générale, l'accord CEE est soumis au droit du pays dans lequel la direction centrale est implantée. D'autres régimes peuvent également être habilités à régir certaines questions spécifiques (calcul du nombre de salariés, nomination et protection des représentants des travailleurs, etc.).	En rédigeant une clause de droit applicable appropriée, les parties peuvent garantir que le régime juridique le plus favorable régira leur CEE.	26–27
Impact de la directive sur les accords en vigueur	Article 14	Principe général de non-renégociation. Les accords en vigueur doivent malgré tout se conformer aux nouvelles règles (voir tableau récapitulatif p. 19). Clause d'adaptation en cas de modification significative de la structure applicable à tous les accords, quelle que soit leur date de signature.	Les parties qui souhaitent signer ou réviser un accord entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011 doivent parfaitement connaître et comprendre la nouvelle directive. L'accord doit définir les droits et obligations des parties signataires, comme prévu par cette directive.	29–37

Sujet	Articles	Contenu	Recommandations de la CES	Pages correspondantes du guide
Partie II Parties concernées par l'application de la directive				
Rôle du CEE : Définitions des notions d'information et de consultation	Considérants 21-23 Article 2.1 (f) et (g)	L'information et la consultation doivent remplir des critères essentiels en termes de délai et de qualité	Une simple communication orale proposée par la direction – par exemple, une présentation PowerPoint contenant les informations de base sur les activités de l'entreprise – lors de la réunion annuelle du CEE n'est pas une procédure d'information appropriée Une consultation qui autorise très peu voire aucune flexibilité quant au type de décisions pouvant être éventuellement prises intervient trop tard au cours de la procédure décisionnelle et constitue ce faisant un manquement aux dispositions de la directive. La procédure de consultation ne peut pas se limiter à la simple annonce de sa décision finale par la direction	41–47
Compétence du CEE	Considérants 12, 15, 16, 18	Les CEE sont compétents pour les questions transnationales.		
Définition de la notion de transnationalité	Articles 1.3, 1.4 and 1.6	Une question devient transnationale dès qu'elle dépasse la compétence de la direction locale	Une décision affectant l'ensemble de l'entreprise mais mise œuvre en plusieurs étapes doit être considérée comme transnationale, même si, dans la pratique, elle concerne un seul pays à la fois.	49–51
Articulation avec les instances nationales de représentation	Considérants 37, 38 Article 12	Le CEE exerce sa compétence sans porter atteinte aux procédures nationales d'information et de consultation. Les dispositions applicables sont fixées par accord. À défaut, procédure à appliquer aux deux niveaux conformément à la législation nationale	Les stratégies des entreprises qui consistent à opposer les différents niveaux de représentation entre eux doivent être empêchées	52–54
Entreprises concernées	Article 2.1 et 2.2	La directive s'applique aux entreprises employant au moins 1 000 travailleurs dans l'UE et 150 travailleurs dans au moins deux États membres. Dans le cas d'un groupe, les seuils sont de 1 000 travailleurs dans l'UE, avec au moins 2 entreprises du groupe dans des États membres différents employant au moins 150 travailleurs.	La CES encourage les petites entreprises et leurs représentants des travailleurs d'instituer un CEE dans le cadre des politiques de bonne gouvernance et de responsabilité sociale des entreprises	57–60
Notion d'entreprise qui exerce le contrôle	Article 4.1	La direction centrale de l'entreprise qui exerce le contrôle est responsable de la création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution du CEE.		60–64
	Considérant 17 Article 3	Est réputée exercer le contrôle une entreprise qui exerce une influence dominante sur une autre du fait qu'elle détient la majorité du capital de l'entreprise, dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise ou peut nommer la majorité des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.	Il pourrait être envisagé d'apporter de plus amples précisions concernant les cas spécifiques des coentreprises, des franchises et des monopsones.	

Sujet	Articles	Contenu	Recommandations de la CES	Pages correspondantes du guide
Responsabilités de la direction centrale	Considérant 25 Articles 4.1 et 4.4	La direction centrale doit faciliter l'ouverture des négociations, ce qui implique : <ul style="list-style-type: none"> – la communication des informations nécessaires à l'ouverture des négociations – la création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution d'un CEE 	La direction centrale ne peut pas retarder l'ouverture des négociations en arguant simplement du fait que les informations essentielles n'ont pas été communiquées. De plus, si les représentants des travailleurs ne sont pas en mesure de communiquer entre eux au sujet d'éventuelles négociations, l'effet utile de la directive est gravement compromis	69–72
Composition du groupe spécial de négociation	Article 6.2	Un État membre a le droit de dépêcher un représentant au GSN (voir tableau récapitulatif p. 46) pour chaque tranche de 10 % des effectifs Les représentants d'une fédération syndicale européenne et les représentants syndicaux peuvent être membres du GSN		72–74
Rôle des syndicats	Article 5.4 Article 5.2.c Article 4.4	<ul style="list-style-type: none"> – Peuvent siéger au GSN – Peuvent assister aux réunions de négociation à la demande du GSN – Doivent être informés de la composition du GSN et du début des négociations 	Les organisations de travailleurs européennes compétentes au sens de la directive sont les partenaires sociaux consultés par la Commission européenne au titre de l'article 138 du Traité CE	74
Partie III Institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation				
Conduite des négociations	Considé- rants 26 et 27 Art 2.1.i Art 5	Les négociations sont lancées sur l'initiative de la direction centrale ou à la demande écrite de 100 travailleurs ou de leurs représentants issus d'au moins deux États membres différents Les modalités pratiques de fonctionnement du GSN sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – Première réunion dans un délai de 6 mois à compter de la première demande ; le GSN est en droit de se réunir sans la direction centrale avant et après chaque réunion avec cette dernière – Accès à des experts – Dépenses supportées par la direction 		77–81
Accords négociés (accords de l'article 6)	Considé- rants 19, 20, 28–31 Article 6	L'accord doit traiter au moins les questions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – Composition du CEE. Doit prendre en compte dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe – Nombre de membres, répartition des sièges et durée du mandat – Attributions et procédure d'information et de consultation, y compris articulation entre le niveau européen et le niveau national de représentation – Règles de fonctionnement du CEE, y compris comité restreint – Durée de l'accord 	<p>L'accord CEE devrait prévoir des dispositions définissant les raisons objectives pouvant justifier une interruption anticipée des mandats afin de prévenir toute révocation arbitraire par la direction</p> <p>Le comité restreint doit être informé et consulté entre les réunions annuelles en cas de circonstances affectant les intérêts des travailleurs</p> <p>Une attention toute particulière doit être portée à la définition des cas appelant simplement une révision/un ajustement de l'accord, car ils doivent être clairement distingués des situations nécessitant une renégociation totale de l'accord du fait qu'elles impliquent une modification significative de la structure de l'entreprise, conformément à l'article 13</p>	83–95

Sujet	Articles	Contenu	Recommandations de la CES	Pages correspondantes du guide
Prescriptions subsidiaires	Considérents 30, 32, 42–44 Article 7 Annexe	<p>Les prescriptions subsidiaires s'appliquent lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande initiale, lorsque la direction centrale et le GSN en décident ainsi, lorsque les négociations n'ont pas débouché sur un accord dans un délai de trois ans à compter de la demande initiale.</p> <p>Les prescriptions standards régissent :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les pouvoirs du CEE – la composition et la méthode de nomination – l'établissement du comité restreint – la durée du mandat – le nombre de réunions (1 par an + circonstances exceptionnelles, réunions préparatoires et de suivi sans la direction centrale) – les ressources 		97–106
Partie IV Fonctionnement du CEE ou de la procédure d'information et de consultation				
Confidentialité	Article 8	<p>Les membres du CEE et du GSN ne sont pas autorisés à révéler les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel</p> <p>La direction centrale peut ne pas communiquer certaines informations si, selon des critères objectifs, leur nature est telle qu'elles entraveraient gravement le fonctionnement de l'entreprise</p>	<p>Les prescriptions de confidentialité doivent être mises en balance avec l'obligation claire d'informer le personnel prévue à l'article 10.2. Dans tous les cas, cette disposition n'affecte aucunement la procédure de consultation qui doit être conduite au niveau du CEE</p> <p>Le principe de l'effet utile fixé par la directive signifie que le droit de ne pas communiquer certaines informations doit être interprété de manière restrictive par le législateur national. Ce type de dispenses doit être subordonné à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.</p>	111–114
Rôle et protection des représentants des travailleurs	Considérents 20, 33, 34 Article 10	<p>Les membres du CEE sont les représentants légaux des intérêts des travailleurs de l'entreprise. À ce titre, ils sont habilités à engager une action en justice, ce qui inclut les moyens financiers nécessaires pour couvrir les frais liés aux actions en justice</p> <p>Les membres du CEE ont l'obligation d'informer les travailleurs qu'ils représentent, ce qui implique les moyens de communication appropriés, y compris un accès à tous les sites</p> <p>Droit à la formation sans perte de salaire</p>	L'obligation de garantir le droit à la formation sans perte de salaire incombant à la direction ne signifie pas que cette dernière peut être en mesure d'influencer le choix et le contenu de la formation	115–119
Adaptation du CEE en cas de modification de la structure	Considérent 40 Article 13	En cas de modification significative de la structure (par exemple, suite à une fusion ou à une acquisition), les accords en vigueur doivent être adaptés à la nouvelle structure. En l'absence de dispositions spécifiques dans l'accord, une renégociation formelle aux termes de la directive doit être engagée sur l'initiative de la direction centrale ou de 100 travailleurs ou représentants issus d'au moins 2 États membres	<p>Tous les accords sont soumis à cette clause d'adaptation, quelle que soit leur date de signature</p> <p>Le principe fondamental énoncé à l'article 13 n'est négociable</p> <p>Il est important de bien distinguer les modifications significatives de structure de l'entreprise, qui peuvent nécessiter une renégociation, des autres changements, qui n'appellent que des ajustements de l'accord en vigueur</p>	121–125

Sujet	Articles	Contenu	Recommandations de la CES	Pages correspondantes du guide
La question des sanctions	Considérants 35, 36 Article 11	Des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées doivent être prévues en cas d'infraction à la directive	Une sanction efficace pourrait consister à suspendre la décision jusqu'à ce que la procédure d'information et de consultation ait été menée à son terme conformément aux dispositions de la directive	127-129

**European
Trade Union Institute**

Bd du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Belgium

Tel.: +32 (0)2 224 04 70
Fax: +32 (0)2 224 05 02
etui@etui.org
www.etui.org

etui.