

Comités d'entreprise européens : vers l'optimisation du potentiel d'implication des travailleurs au profit des entreprises et de leur personnel

Première phase de consultation des partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels communautaires dans le cadre du réexamen de la directive sur les comités d'entreprise européens

1. Introduction

Moins de dix années se sont écoulées depuis l'adoption de la directive concernant l'institution de comités d'entreprise européens; et huit années à peine depuis la date limite fixée pour sa transposition dans les États membres et pour la conclusion d'accords volontaires d'information et de consultation transnationales.

Cette courte période a suffi aux comités d'entreprise européens pour apporter la preuve de leur raison d'être, non seulement parce qu'ils ont réalisé leur objectif en permettant aux salariés d'accéder à l'information et à la consultation au niveau décisionnel adéquat, mais également – et cet aspect est tout aussi important – parce qu'ils offrent un mécanisme grâce auquel une implication du personnel au plan transnational peut contribuer de manière significative et constructive au développement des entreprises, et à une gestion positive du changement en particulier.

Le défi est aujourd'hui de veiller à ce que le potentiel incontesté des comités d'entreprise européens soit pleinement exploité au cours des années à venir. Le présent document a pour but de consulter les partenaires sociaux sur la manière de réaliser cet objectif.

1.1 Aperçu général

L'adoption de la directive sur les comités d'entreprise européens visait à ce que les travailleurs soient informés et consultés au niveau transnational, étant donné qu'un nombre croissant de grandes décisions touchant leurs entreprises se prennent désormais à cet échelon. Cela a marqué une nouvelle étape comportant des défis pour les employeurs comme pour les salariés. Des avancées importantes ont d'ores et déjà permis de les relever, en dépit des carences qui ont été identifiées. Les bases du développement d'un véritable dialogue social transnational au niveau de l'entreprise ont été jetées.

La situation a considérablement évolué depuis la publication, en avril 2000¹, du rapport de la Commission sur l'état d'application de la directive. Le sommet de Lisbonne a doté l'Union d'une nouvelle stratégie de relance économique et sociale, fondée sur le dynamisme économique et sur l'adoption du changement en tant que

¹ Voir 2.2 ci-après

catalyseur d'opportunités et de possibilités nouvelles. La réussite de cette stratégie repose essentiellement, toutefois, sur la manière dont le changement sera géré. L'évolution de la situation économique depuis 2001 a poussé plus en avant encore la question de la gestion du changement.

Ces développements confirment l'importance des comités d'entreprise européens (CEE) et de l'optimisation de leur potentiel. Le changement peut être géré avec le plus grand profit à condition que les travailleurs participent pleinement à la vie de l'entreprise qui les emploie. La valeur des comités d'entreprise européens en tant que moyen d'assurer cette participation a d'ores et déjà été démontrée. Plusieurs exemples montrent que, lorsque les interlocuteurs ont, de part et d'autre, la volonté d'exploiter le potentiel des CEE, la direction et les représentants des travailleurs parviennent à un accord sur les grands principes qui doivent régir une restructuration transnationale à grande échelle.

C'est, à l'inverse, dans les cas de restructurations où le processus d'information et de consultation a été négligé ou inefficace que l'on a vu naître les préoccupations les plus vives, voire une réelle colère, au sein du personnel. Les demandes de réexamen de la directive ont eu le plus souvent pour objectif de garantir l'efficacité de ce processus en toutes circonstances.

Parmi les autres évolutions majeures intervenues depuis 2000, il convient de citer les avancées de la législation communautaire en matière d'implication des salariés, les apports précieux des institutions communautaires à la directive, les progrès significatifs réalisés en termes de conduite du dialogue social au plan européen et, surtout, les avancées réalisées au sein de comités d'entreprise européens eux-mêmes. L'adaptation de ces comités à l'élargissement constitue un autre défi à relever.

Le moment est venu, à la lumière de ce contexte nouveau, de lancer un processus formel de consultation des partenaires sociaux de la Communauté à propos de la directive afin de déterminer la meilleure manière de garantir le maintien et le développement d'un dialogue social transnational à l'échelon de l'entreprise.

2. Progrès réalisés au titre de la directive

2.1 Le cadre législatif et institutionnel

La directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs a été adoptée par le Conseil le 22 septembre 1994². Le Conseil a adopté le 15 décembre 1997 la directive 97/74/CE qui étend au Royaume-Uni l'application de la directive 94/45/CE.³

La Commission est tenue, en vertu de l'article 15 de la directive de 1994, de réexaminer, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au

² JO L 254 du 30 septembre 1994, p.64

³ JO L 10 du 16 janvier 1998, p.22

niveau européen, les modalités d'application de ladite directive en vue de proposer au Conseil les éventuelles modifications nécessaires. En avril 2000, la Commission a présenté au Parlement européen et au Conseil un rapport sur l'état d'application juridique et pratique de la directive⁴.

En septembre 2001, le Parlement européen a adopté une résolution relative au rapport de la Commission⁵. Tout en reconnaissant l'impact positif de la directive, la résolution souligne un certain nombre de carences et invite la Commission à présenter une proposition de révision de la directive en vue d'y remédier. Le texte met particulièrement en lumière les défis posés par les restructurations industrielles et souligne la contribution positive que la participation des travailleurs, au travers du comité d'entreprise européen, peut apporter pour faciliter le processus d'ajustement.

Plus récemment, en septembre 2003, le Comité économique et social européen (CESE) a adopté un avis exploratoire concernant la directive, à la demande de la Commission⁶. Cet avis se veut avant tout un corpus informatif ayant pour objet de faire le point sur l'expérience acquise suite à la mise en œuvre de la directive. Son intérêt réside notamment dans le fait qu'il s'appuie, à cette fin, sur un large éventail d'études et d'analyses exprimant le point de vue des employeurs et des travailleurs.

2.2 Progrès accomplis dans l'instauration des comités d'entreprise européens

Toute réflexion quant à la future politique en matière de comités d'entreprise européens doit reconnaître au départ les avancées majeures déjà réalisées. Comme l'indique la résolution du Parlement européen susmentionnée, l'impact de la directive peut se mesurer au simple nombre de comités d'entreprise européens institués. On compte aujourd'hui quelque 650 entreprises ou groupes au sein desquels des accords ont été conclus en vue de l'institution d'un comité d'entreprise européen. On estime que ces accords couvrent onze millions de travailleurs environ, et qu'ils impliquent directement quelque dix mille représentants des travailleurs.

Les bases du développement d'un dialogue social véritablement transnational au niveau de l'entreprise ont été jetées. L'avis du CESE insiste sur les gains considérables engendrés par les comités d'entreprise européens, à savoir des avantages directs pour les travailleurs, avec des effets positifs sur le développement du dialogue social aux niveaux transnational et national, et des avantages pour les entreprises grâce, d'une part, aux effets sur les processus décisionnels et à la capacité de faciliter la gestion du changement, et, d'autre part, à la contribution potentielle des comités d'entreprise européens à des objectifs européens plus larges, tels que ceux fixés à Lisbonne.

Il convient de reconnaître explicitement la mobilisation et l'effort dont les acteurs directement impliqués dans l'accomplissement de ces avancées ont fait preuve. La

⁴ COM (2000) 188 final

⁵ A5-0282/2001 PE 308.750/28

⁶ "Avis du comité économique et social européen sur l'application concrète de la directive sur les comités d'entreprise européens ainsi que sur les aspects qui éventuellement nécessiteraient une révision", CESE 1164/2003

directive a engagé un processus très novateur, posant de nouveaux défis aux employeurs comme aux salariés. Le consensus sur l'instauration de comités d'entreprise européens et la capacité de les rendre opérationnels ont exigé une réorientation vers le niveau transnational, la mise en place de nouvelles relations et l'apprentissage de nouveaux modes de collaboration, une meilleure connaissance et l'acceptation de pratiques et de traditions industrielles différentes et, surtout, le développement de communications allant au-delà des frontières culturelles et linguistiques.

Ceci a demandé des efforts considérables et la mobilisation de ressources importantes, tant de la part des représentants de la direction que de la part des représentants des travailleurs, et il convient de souligner ici le rôle majeur joué par les fédérations sectorielles européennes. Leur participation a conféré de la cohérence au processus concret d'institution des comités d'entreprise européens – un fait dûment reconnu par les employeurs et attesté par l'implication des fédérations européennes en qualité de cosignataires de très nombreux accords.

Il convient de signaler également que la Communauté a activement soutenu, par le biais de ses mécanismes de financement, le processus garantissant la bonne exécution de la directive. L'importance du montant alloué chaque année à la ligne budgétaire spécifiquement destinée à soutenir la coopération transnationale entre représentants du personnel et des employeurs en matière d'implication des travailleurs⁷ atteste de l'importance accordée à cette question au niveau communautaire.

2.3 Facteurs clés du succès intrinsèque de la directive

Il y a aussi de bonnes raisons de penser qu'à côté de l'énergie et l'engagement des acteurs directement impliqués et de la mise à disposition de fonds communautaires, la formulation même de la directive a été un élément décisif dans la réussite de sa mise en œuvre. Deux aspects méritent d'être soulignés à cet égard.

Premièrement, la directive accorde un maximum de flexibilité aux partenaires sociaux pour trouver, au niveau de l'entreprise, les solutions les mieux adaptées à leur situation spécifique. Cette flexibilité est consacrée par l'article 13 de la directive, et les syndicats comme les employeurs ont montré leur volonté d'en tirer parti, puisque la plupart des accords ont été conclus sur cette base. La priorité de la directive elle-même n'en reste pas moins axée sur la recherche de solutions concertées ; les prescriptions subsidiaires contenues dans l'annexe n'entrent en jeu que lorsque les interlocuteurs ne parviennent pas à une solution concertée; leur application est restée exceptionnelle.

Le succès remporté par ce principe de la priorité à la négociation entre les partenaires sociaux eux-mêmes, et son insertion en tant qu'élément clé des instruments communautaires ultérieurs en matière d'implication des travailleurs, en font l'une des pierres angulaires de l'approche adoptée par la Communauté dans ce domaine, qui devrait être maintenue dans le mode de fonctionnement futur de la directive.

⁷ Ligne budgétaire 04030303 « Information, consultation et participation »

Deuxièmement, la directive ne cherche pas à déterminer le mode de sélection des représentants des travailleurs. Cette question est réglée au niveau de l'État membre conformément à son droit national et aux pratiques en vigueur sur son territoire. La directive a pu ainsi être intégrée sans heurts au système de relations sociales propre à chacun des États membres. Ce principe a, lui aussi, été conservé dans les instruments communautaires ultérieurs en matière d'implication des travailleurs.

L'opinion selon laquelle la directive a globalement opté pour la bonne approche est étayée par l'absence relative de recours aux tribunaux pour régler les problèmes. Trois affaires soumises à la Cour de justice européenne⁸ ont concerné la mesure dans laquelle la direction est tenue de fournir aux représentants des travailleurs les informations nécessaires au lancement du processus d'institution d'un comité d'entreprise européen. Dans ces affaires, l'arrêt de la Cour et les conclusions de l'avocat général ont considéré que les obligations de la direction doivent être interprétées au sens large. Plusieurs affaires ont également été jugées au niveau des États membres; elles portaient, le plus souvent, sur le non-respect des exigences d'information et de consultation stipulées dans les accords sur les comités d'entreprise européens, mais également, dans un certain nombre de cas, sur les procédures applicables à la désignation des représentants des travailleurs et sur des questions de compétence légale. Il apparaît néanmoins clairement que, compte tenu du caractère novateur de la directive, le nombre de cas dans lesquels les parties ont été obligées de recourir aux tribunaux pour trancher leurs différends a été relativement peu élevé.

2.4 Problèmes constatés dans le fonctionnement de la directive

Constater le succès de la directive ne signifie nullement que l'on soit aveugle aux carences décelées lors de sa mise en œuvre. Le rapport publié par la Commission en avril 2000 mettait déjà en évidence un certain nombre de problèmes, et les organisations syndicales opérant à l'échelon européen ont activement cherché à améliorer les bases du fonctionnement des comités d'entreprise européens. Plusieurs difficultés ont surgi et des propositions visant à les surmonter ont aussi été largement développées dans la résolution du Parlement européen mentionnée au point 2.1 ci-dessus.

Il est évident que les critiques formulées à propos du fonctionnement de la directive visaient essentiellement à garantir l'efficacité des procédures d'information et de consultation. L'une des préoccupations exprimées porte plus particulièrement sur le mode de fonctionnement de l'information et de la consultation en cas de restructuration. C'est dans ce type de situation, en effet, que les travailleurs se sentent le plus menacés et recherchent le plus activement la sécurité qu'une véritable participation au processus peut leur apporter. Il existe un réel souci d'assurer que les avantages d'un véritable engagement se concrétisent pour les deux parties, quelles que soient les circonstances. Les préoccupations et les critiques s'expriment généralement lorsque tel n'est manifestement pas le cas, avec les conséquences dramatiques que cela peut engendrer.

⁸ Affaires C-62/99 Bofrost, C-440/00 Kuhne & Nagel et C-349/01 ADS Anker GmbH.

Des questions ont également été soulevées à propos des prérogatives des membres des comités d'entreprise européens, et des facilités mises à leur disposition, de même qu'à propos du rôle joué par les syndicalistes en tant que représentants des travailleurs. D'autres préoccupations portent sur la nécessité, d'une part, de faciliter la création plus opportune et généralisée de comités d'entreprise européens et, de l'autre, de régler les problèmes pratiques liés à leur fonctionnement dans des situations qui ne sont pas explicitement prévues par la directive.

3. Un contexte en mutation

Depuis 2000, il s'est produit, sur plusieurs fronts, des évolutions importantes que toute réflexion quant à l'avenir de la directive et quant au rôle et à l'importance des comités d'entreprise européens se doit de prendre en considération. Ces évolutions concernent la législation communautaire, le contexte économique dans lequel les entreprises et leur personnel doivent exercer leur activité, et les avancées majeures dans la conduite des relations entre partenaires sociaux au niveau européen. Il apparaît effectivement que les comités d'entreprise européens sont eux-mêmes un processus dynamique plutôt que statique, et que les accords comme les pratiques au sein de ces comités d'entreprise ont évolué au cours de cette période.

3.1 Évolution de la législation communautaire en matière d'implication des travailleurs

Au cours des trois dernières années, l'acquis législatif en matière d'implication des salariés a fortement évolué avec l'adoption de trois nouveaux instruments extrêmement importants: la directive relative à l'implication des travailleurs dans une société européenne⁹, la directive établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation au niveau national¹⁰ et la directive relative à l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne¹¹. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de décembre 2000¹² a consacré, elle aussi, le droit des travailleurs d'être informés et consultés aux niveaux adéquats.

La nécessité de systèmes efficaces d'information et de consultation au niveau national, en vue de permettre l'établissement de liens entre les différents niveaux de représentation des travailleurs dans les entreprises, était un problème identifié par le rapport de 2000 de la Commission. L'adoption de la directive établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation permet désormais l'instauration de tels systèmes partout dans l'Union. Les nouvelles dispositions relatives à l'implication

⁹ Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs - JO L294 du 16 novembre 2001

¹⁰ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne - JO L80 du 23 mars 2002

¹¹ Directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs - JO L207 du 18 août 2003

¹² JO C364 du 18 décembre 2000

des travailleurs dans la société européenne et dans la société coopérative européenne ouvrent des perspectives d'élargissement et d'approfondissement de cette implication au sein de ces nouvelles entités juridiques.

Ce développement de l'acquis communautaire s'avère déterminant à deux égards. Premièrement, parce qu'une partie des problèmes abordés et réglés par les directives récemment adoptées touchent des questions également soulevées à propos de l'application de la directive relative aux comités d'entreprise européens. Deuxièmement, parce que, compte tenu des délais de transposition des nouveaux textes dans le droit national au cours d'une période d'environ deux ans commençant en octobre 2004, les partenaires sociaux, tant au niveau des États membres qu'au niveau transnational, auront, pendant cette période, un défi majeur à relever pour être prêts à la mise en œuvre des nouvelles dispositions législatives.

3.2 Dynamisme des accords et des comités d'entreprise européens

Le récent avis du Comité économique et social européen évoque un processus dynamique de développement, qui tend à faire plus largement reconnaître le rôle positif des comités d'entreprise européens dans la promotion du dialogue social au sein des entreprises. Ce dynamisme transparaît dans la manière dont se développent apparemment les accords instituant des comités d'entreprise européens, et dans le fonctionnement concret de ces derniers.

En ce qui concerne les accords, l'un des problèmes soulevés dans le rapport d'avril 2000 de la Commission, réside dans le fait que certains accords conclus ne semblent garantir qu'un très faible niveau d'information et de consultation transnationales. Il apparaît néanmoins que le contenu des accords est souvent enrichi au moment de les renouveler – ce qui peut s'expliquer par l'intégration d'expériences et de bonnes pratiques extérieures au comité d'entreprise européen concerné, mais également par le fait que les réserves initialement exprimées ont été surmontées et qu'un plus grand climat de confiance s'est établi entre les parties. Ces accords renégociés sont souvent à l'origine d'une consolidation du fonctionnement des comités d'entreprise européens en termes de fréquence des réunions, et de prérogatives et facilités accordées aux représentants des travailleurs, par exemple.

L'élargissement du champ des accords relatifs aux comités d'entreprise européens transparaît également dans la multiplication des questions abordées. Dans de nombreux accords, l'éventail des questions a été étendu bien au-delà des aspects « de base » visés par l'annexe de la directive. Les problématiques qui revêtent une dimension européenne importante – santé et sécurité, égalité des chances, formation et mobilité, et politique dans le domaine de l'environnement, notamment – font désormais l'objet d'une consultation entre la direction et le personnel. L'éventail des questions mises à l'ordre du jour des comités d'entreprise européens s'élargit par la pratique plutôt que par l'extension formelle de l'accord. L'importance du fonctionnement pratique du comité d'entreprise européen, par opposition à l'élargissement formel des accords, comme élément déterminant de la capacité de ce comité à jouer un rôle actif, a été soulignée dans l'avis du Comité économique et social européen. Des questions présentant un intérêt majeur au niveau de l'ensemble

d'un groupe, telle la participation financière des travailleurs, pourraient ainsi venir s'inscrire à l'agenda des comités d'entreprise européens.

À ce jour, la manifestation par excellence de ce processus de développement dynamique au sein des comités d'entreprise européens est sans doute l'émergence d'un rôle de négociation pour un certain nombre d'entre eux. Cette évolution est à l'origine de la conclusion d'accords sur des textes communs qui vont largement au-delà des exigences de base stipulées par la directive en matière d'information et de consultation. Outre les accords dans les domaines mentionnés plus haut, ces textes conjoints s'étendent aux conséquences des restructurations, aux droits syndicaux et aux droits sociaux fondamentaux. En ce qui concerne les restructurations, le comité d'entreprise européen a servi, dans certains cas, de forum au sein duquel la direction et les travailleurs sont parvenus à un consensus sur les modalités du réaménagement de leurs activités en Europe.

3.3 Nombre d'accords instituant un comité d'entreprise européen

S'il existe un dynamisme dans les accords instituant les comités d'entreprise européens et dans le fonctionnement de ces derniers, force est de reconnaître qu'il en va différemment de la progression du nombre de ces comités, et qu'un problème se pose à la fois au niveau du rythme de création de nouveaux comités d'entreprise européens et du nombre total de ceux actuellement en place.

Des accords ont été conclus dans quelque 650 entreprises ou groupes transnationaux. La plupart de ces accords, environ 400 au total, ont été négociés avant l'échéance fixée pour la transposition de la directive en 1996. Depuis lors, toutefois, le rythme d'adoption de nouveaux accords s'est ralenti, 40 à 50 nouveaux comités d'entreprise ayant été créés en moyenne au cours de chacune des années intermédiaires. Le chiffre particulièrement élevé enregistré au départ s'explique sans doute par le désir de tirer parti des dispositions de l'article 13 de la directive. Le ralentissement ultérieur du processus fait, toutefois, que, parmi les quelque 1800 entreprises ou groupes considérés comme couverts par le champ de la directive, la proportion de ceux qui ont conclu un accord instituant un comité d'entreprise européen n'atteint pas 40%. Le pourcentage des salariés couverts par ces accords est, en revanche, plus important puisqu'ils sont 11 millions environ, soit près de 65% des 17 millions auxquels s'étend le champ de la directive, à travailler dans des entreprises dotées d'accords instituant des comités d'entreprise européens.

Plusieurs raisons ont été avancées pour tenter d'expliquer pourquoi des comités d'entreprise européens n'ont été institués que dans 40% des cas concernés. La taille de l'entreprise constitue un facteur à cet égard, puisque la création de comités a été plus fréquente parmi les grandes entreprises et les grands groupes. Il a été suggéré que les activités transnationales sont peut-être moins développées au sein d'entités plus petites, dont la grande majorité des opérations se déroulent dans un seul Etat membre, et que les travailleurs n'accordent pas, dès lors, autant d'importance et d'intérêt aux comités d'entreprise européens. Certaines difficultés rencontrées par les représentants des travailleurs pour mettre en place les procédures prévues par la directive ont également été évoquées comme raison sous-jacente à la limitation du nombre de comités d'entreprise européens institués.

Quels qu'en soient les motifs, l'absence d'accords sur un comité d'entreprise européen dans une proportion aussi élevée des entreprises visées par la directive constitue un réel problème pour la poursuite du développement des structures transnationales d'information et de consultation.

3.4 Contexte économique et cadre d'activité des entreprises

Les évolutions décrites plus haut sont intervenues dans un climat où la restructuration à grande échelle a été, pour les entreprises transnationales et leur personnel, l'enjeu primordial de ces deux ou trois dernières années. Le rythme des restructurations s'est accéléré avec la réaction de l'industrie au ralentissement de l'activité économique. Les restructurations ont suscité en outre, du côté des travailleurs, de vives préoccupations par rapport au fonctionnement des mécanismes d'information et de consultation.

Ce climat général d'inquiétude face au processus de restructuration et à ses conséquences sociales a poussé la Commission à adopter, en janvier 2002, le document *Anticiper et gérer le changement: une approche dynamique des aspects sociaux des restructurations d'entreprises*, qui constitue la première phase de consultation des partenaires sociaux. Le texte prône une approche positive du processus de restructuration, maintenant un juste équilibre entre les intérêts des entreprises confrontées à la mutation du cadre dans lequel elles exercent leur activité, et ceux des travailleurs menacés de perdre leur emploi. L'information et la consultation adéquates en cas de restructuration constituent l'un des aspects clés abordés dans ce document.

Les partenaires sociaux ont convenu d'examiner les possibilités de dialogue social sur cette question et ont inclus celle-ci parmi les priorités de leur programme de travail commun, adopté en novembre 2002. Après quelques séminaires axés sur l'examen des expériences pratiques en matière de restructuration, les partenaires sociaux ont soumis à la Commission, en octobre 2003, un texte commun intitulé « *Orientations de référence pour gérer le changement et ses conséquences sociales* ». Ce texte porte notamment sur la question de l'information et de la consultation dans des situations de restructuration, et précise que les obligations découlant du cadre législatif et contractuel en matière d'information et de consultation doivent être remplies. Il affirme également que les organes européens existants sont le niveau adéquat lorsque les changements concernent la stratégie d'un groupe et affectent des sites dans plusieurs États membres. Le texte signale par ailleurs que tous les cas examinés montrent l'importance d'une communication permanente de qualité avec les travailleurs et/ou leurs représentants.

Cette activité des partenaires sociaux dans le contexte des restructurations pourrait influencer leur approche des questions soulevées dans le présent document de consultation.

3.5 Évolution des relations entre les partenaires sociaux au niveau de l'UE

L'examen du fonctionnement futur de la directive sur les comités d'entreprise européens intervient au moment où les relations entre partenaires sociaux connaissent, depuis deux ans, une évolution majeure au niveau de l'UE. La Commission a présenté, en juin 2002, sa vision du développement futur du dialogue social européen dans une communication intitulée *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*¹³. La communication met notamment en évidence le rôle du dialogue social européen en tant qu'instrument de premier plan pour la modernisation économique et sociale et exprime le souhait de la Commission de stimuler un dialogue davantage autonome entre les partenaires sociaux. En ce qui concerne le dialogue au niveau de l'entreprise, la communication insiste sur le lien essentiel qui doit exister entre le niveau de l'entreprise et les échelons plus centralisés.

Les partenaires sociaux ont présenté, lors du sommet du dialogue social tenu en novembre 2002, leur programme de travail pluriannuel conjoint pour les années 2003 à 2005. L'adoption de ce programme de travail commun doit être considérée comme une avancée importante dans les relations des partenaires sociaux au plan européen, démontrant leur volonté d'adopter une approche plus proactive en ce qui concerne la fixation de l'agenda du dialogue social. Cette nouvelle démarche a d'ores et déjà permis aux partenaires sociaux de mettre à leur programme la question importante et complexe de la restructuration des entreprises et de mettre au point une approche commune en la matière.

Le rôle des partenaires sociaux au niveau européen a été renforcé encore par la décision, adoptée en mars 2003 par le Conseil, de formaliser l'organisation de réunions annuelles avant le Conseil européen de printemps, par le biais de la création d'un Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi. Le but est de multiplier les contacts entre les partenaires sociaux et les institutions européennes à propos des politiques économique et sociale, et d'envoyer un signal politique fort afin d'insister sur l'importance d'une concertation tripartite pour impulser l'implication des partenaires sociaux dans la réalisation des objectifs de Lisbonne.

4. Élargissement

L'élargissement imminent de l'Union lance un défi supplémentaire à l'application de la directive sur les comités d'entreprise européens et au fonctionnement pratique de ces derniers. Les questions qu'il soulève doivent être abordées, quels que soient les changements engendrés par le processus actuel de consultation concernant la mise en œuvre de la directive.

La quasi-totalité des pays adhérents ont déjà adopté les dispositions législatives qui transposent la directive dans leur droit national, et tous l'auront fait à la date de leur entrée officielle dans l'Union. Mais, aussi importante soit-elle, l'adoption d'une législation n'est qu'une première étape du processus garantissant l'application concrète des dispositions de la directive.

¹³ COM (2002) 341 final

La directive et les comités d'entreprise européens seront affectés de deux manières. D'une part, l'inclusion des activités exercées dans les nouveaux États membres va faire monter en flèche le nombre des entreprises ou des groupes entrant dans le champ d'application de la directive. L'impact sera ressenti aussi bien par les entreprises ayant leur siège dans les États membres actuels que par celles dont le siège se trouve dans les nouveaux États membres. La possibilité de constituer de nouveaux comités d'entreprise dans ces entités va donc s'ouvrir. D'autre part, les entreprises ou les groupes possédant des filiales dans les nouveaux États membres vont devoir élargir les comités d'entreprise européens dont ils se seraient déjà dotés, afin de garantir la représentation de ces filiales nouvellement incluses dans le champ de la directive.

Préparer les représentants des pays adhérant à l'Union aux responsabilités qu'ils vont être appelés à assumer est une tâche de grande envergure. Le Comité économique et social européen a souligné la nécessité de tenir compte de la spécificité des systèmes de relations sociales en vigueur dans les nouveaux États membres et insisté sur le processus d'apprentissage indispensable à l'articulation d'éléments et de données provenant de cultures, de pratiques et de réalités différentes. La Commission s'est attachée à fournir une assistance pratique pour préparer l'extension de la directive aux nouveaux États membres et pour suivre la mise en œuvre formelle de l'acquis. Les partenaires sociaux eux-mêmes ont, de toute évidence, pris une part active à ce travail. Il est encourageant de noter que bon nombre de comités d'entreprise européens se sont déjà ouverts aux représentants des entités exploitées dans les pays adhérents, que ce soit en qualité de membres à part entière ou d'observateurs, avant même que cette inclusion devienne une obligation légale. Il n'en reste pas moins que le processus destiné à rendre l'information et la consultation transnationales pleinement opérationnelles au sein d'une Union élargie reste un défi majeur, qui va exiger, à court et moyen terme, un effort et un engagement sans relâche de la part des partenaires sociaux.

5 But de la consultation

La directive concernant l'institution de comités d'entreprise européens a largement réalisé ses objectifs. Les comités ont d'ores et déjà démontré leur valeur en tant qu'instrument d'implication transnationale des travailleurs susceptible d'apporter une contribution très positive, en particulier à une gestion fructueuse du changement, pour les entreprises comme pour leur personnel. Le moment est venu de consulter les partenaires sociaux sur la manière d'exploiter au mieux le potentiel des comités d'entreprise européens, afin d'optimiser leur contribution à la réalisation des objectifs fixés par le Conseil européen de Lisbonne.

Par sa capacité d'élaborer les réponses adéquates aux défis actuels et de mobiliser un large éventail d'instruments à cette fin, le dialogue social européen est une force favorisant le changement à travers sa gestion positive. Son rôle crucial a été reconnu par plusieurs conseils européens successifs. En adoptant un programme de travail conjoint pour la période 2003-2005, les partenaires sociaux ont marqué leur volonté de soutenir, en toute autonomie, la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, et leur démarche a déjà d'importants résultats à son actif.

Dans sa communication *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*, la Commission affirme que le renforcement du dialogue transnational à l'intérieur des entreprises est désormais un enjeu fondamental pour l'Europe de demain, et elle insiste sur le lien entre le niveau de l'entreprise et les échelons plus centralisés de dialogue. L'opinion des partenaires sociaux quant à la manière de faciliter au maximum la poursuite du développement des comités d'entreprise européens s'avère essentielle, dans la mesure où ils sont les mieux placés pour agir en la matière.

Conformément à l'article 138 du traité instituant la Communauté européenne et à la lumière des considérations exposées plus haut, les partenaires sociaux sont invités à faire connaître leur point de vue sur:

1. La meilleure façon de garantir la pleine exploitation, au cours des années à venir, de la capacité des comités d'entreprise européens de promouvoir, dans l'intérêt des entreprises et de leur personnel, un dialogue social transnational positif et fructueux au niveau de l'entreprise.
2. L'orientation possible d'une action communautaire dans ce sens, y compris, le cas échéant, la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens.
3. Le rôle qu'ils croient pouvoir eux-mêmes jouer dans le règlement des questions soulevées, compte tenu, s'il y a lieu, de leurs récentes réflexions sur des problématiques connexes dans le cadre de la gestion du changement et de ses conséquences sociales.