

Un nouveau cadre en place en juin 2011

Les CEE seront institués et fonctionneront dans le cadre de la nouvelle directive 2009/38/CE à compter du 6 juin 2011, lorsque les États membres en auront transposé les dispositions en droit national.

Négociation au sein de l'entreprise

Le processus d'institution d'un nouveau CEE est lancé à la demande d'au moins 100 travailleurs de deux États membres différents ou sur l'initiative de l'employeur. La composition et le fonctionnement de chaque CEE sont adaptés à la situation spécifique de l'entreprise au travers d'un accord entre la direction et les représentants des travailleurs des différents pays concernés. Des prescriptions subsidiaires sont applicables uniquement en l'absence d'accord.

La priorité donnée à l'adoption de modalités négociées au sein des entreprises pour leur établissement et leur fonctionnement est à la clé de la réussite des CEE depuis le tout début. Ce mécanisme reste inchangé.

Continuité

La nouvelle directive ne comporte pas d'obligation générale de renégocier les accords instituant les CEE. De plus, la création précoce des CEE est encouragée depuis l'adoption de la première directive, en anticipation des prescriptions légales. Les entreprises qui ont conclu des accords instituant l'information et la consultation transnationales de la totalité de leurs travailleurs avant que la première directive ne s'applique en 1996, ne sont pas soumises aux obligations découlant de la nouvelle directive. Il en va de même avec l'extension de la directive au Royaume-Uni en 1999. La continuité de ces accords est garantie par la directive 2009/38/CE.

Plus d'informations

Le texte de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 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 (JO L 122 du 16.5.2009, p. 28) est accessible en ligne sur le site du droit du travail de la Commission européenne, où sont également données des informations connexes (http://ec.europa.eu/labour_law).

Promotion et financement

L'Union européenne contribue, en relation avec les partenaires sociaux, à promouvoir la sensibilisation des acteurs concernés et l'adoption de bonnes pratiques par le financement de projets de coopération transnationale au travers d'une ligne budgétaire spécifique (ligne 04.03.03.03 — Information, consultation et participation des représentants des entreprises) dont la dotation de 2009 s'établit à 7,3 millions d'euros.

Contacts

Commission européenne, Direction Générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Droit du travail, B-1049 Bruxelles
E-mail: EMPL-LABOUR-LAW@ec.europa.eu

Confédération européenne des syndicats, Comités d'entreprise européens, B. Boyle et C. Stanzani, 5 Boulevard Roi Albert II, B-1210 Bruxelles
E-mail: bboyle@etuc.org et cstanzan@etuc.org

BusinessEurope, Affaires sociales, M. Cerutti; 168 avenue de Cortenbergh, B - 1000 Bruxelles
E-mail: m.cerutti@businesseurope.eu



Office des publications

© Communautés européennes, 2009
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Luxembourg

IMPRIME SUR PAPIER BLANC SANS CHLORE

Photos en couverture: © Belga Pictures

KE-31-09-123-FR-D

De nouvelles règles pour les comités d'entreprise européens

Présentation de la directive 2009/38/CE



Des comités d'entreprise européens Pour quoi faire?

Un comité d'entreprise européen (CEE) est une instance qui représente les travailleurs européens d'une entreprise. A travers lui, les salariés sont informés et consultés par la direction, à un niveau transnational, sur la marche des affaires et sur toute décision significative susceptible de les affecter.

La directive 94/45/CE a institué le droit de créer un comité d'entreprise européen dans les entreprises ou les groupes d'entreprises employant au moins 1 000 travailleurs dans l'Union européenne et les autres pays de l'Espace économique européen (l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège), dont au moins 150 travailleurs dans deux États membres différents. Quelque 900 CEE, qui représentent plus de 15 millions de travailleurs, contribuent à favoriser le dialogue social et à anticiper le changement dans les entreprises transnationales.

Des comités d'entreprise européens plus nombreux et plus efficaces

Le cadre juridique des CEE, qui remonte à 1994, avait besoin d'être clarifié et adapté à l'évolution du contexte législatif, économique et social. La Commission européenne a consulté les partenaires sociaux européens et a réalisé une étude d'impact avant de soumettre une proposition de refonte de la directive en 2008. Cette nouvelle directive a été adoptée en 2009 par le Parlement européen et le Conseil, avec quelques amendements proposés en grande partie par les partenaires sociaux européens.

La nouvelle directive 2009/38/CE, qui s'appuie sur les résultats du cadre légal existant, vise à assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationales des travailleurs, à favoriser la mise en place de nouveaux CEE et à garantir la sécurité juridique dans leur établissement et leur fonctionnement.



Commission européenne

Etablissement des comités d'entreprise européens

Les nouvelles dispositions de la directive 2009/38/CE

Fournir les informations nécessaires: la direction centrale et les directions locales sont tenues de transmettre les informations indispensables à l'ouverture des négociations en vue d'établir un nouveau CEE.

Mise en place du groupe spécial de négociation (GSN): le GSN, qui représente les travailleurs lors des négociations menées pour conclure un accord sur le CEE, est constitué d'un représentant par tranche de 10 % de travailleurs employés dans chaque État membre. Il est habilité à se réunir seul avant et après toute réunion avec la direction centrale.

Rôle des partenaires sociaux: les organisations syndicales et patronales européennes compétentes doivent être informées de l'ouverture des négociations afin de leur permettre de suivre l'établissement de nouveaux CEE et promouvoir de bonnes pratiques (voir «Contacts»). Les syndicats figurent également parmi les experts auxquels le GSN peut faire appel pour l'assister lors des négociations.

Contenu de l'accord: l'accord instituant le CEE doit tenir compte du besoin d'une représentation équilibrée des travailleurs au sein du CEE et doit comporter les modalités de son adaptation.

Prescriptions subsidiaires: les prescriptions subsidiaires, qui s'appliquent en l'absence d'accord, établissent une distinction entre les domaines qui doivent faire l'objet d'une information et ceux sur lesquels le CEE doit être consulté et prévoient la possibilité de recevoir une réponse motivée à un avis exprimé. Pour permettre au comité restreint de jouer un rôle plus important, le nombre de ses membres est porté à cinq et les conditions lui permettant d'exercer son activité de façon régulière doivent être réunies.

Fonctionnement des comités d'entreprise européens

Le nouveau cadre de la directive 2009/38/CE

Principe général: 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.

Compétence transnationale des CEE: les questions entrent dans la compétence du CEE lorsqu'elles sont transnationales. 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. Les éléments qui peuvent être pris en compte pour déterminer le caractère «transnational» d'une question sont le nombre d'États membres concernés, le niveau de direction qu'elle implique ou l'importance qu'elle revêt pour les travailleurs européens en termes d'impact potentiel.

Relation avec des instances nationales: l'information et la consultation du CEE sont articulées avec celles des instances nationales de représentation des travailleurs. Les modalités de cette articulation sont à définir par accord. À défaut, le processus d'information et de consultation doit être mené aux niveaux national et européen en cas de restructuration.

Rôle et capacité des représentants des travailleurs

Représentation collective: les membres du CEE doivent disposer des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la directive de représenter collectivement les intérêts des travailleurs. Ils doivent informer les travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation menée au sein du CEE.

Formation: les représentants des travailleurs bénéficient de formations sans perte de salaire.

Concepts d'information et de consultation

Par «**information**», on entend 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.

Par «**consultation**», on entend 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.

Clause d'adaptation

Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, par exemple en cas de fusion, le ou les CEE doivent être adaptés. Cette adaptation est menée selon les clauses du ou des accords applicables ou, à défaut, à la demande des travailleurs, conformément à la procédure de négociation en vue de la conclusion d'un nouvel accord à laquelle les membres du ou des CEE existants doivent être associés. Ces CEE continueront à fonctionner, le cas échéant selon des modalités adaptées, jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Cette clause (l'article 13 de la directive 2009/38/CE) s'applique dans toutes les situations.

Une fenêtre de deux ans, jusqu'en juin 2011, pour conclure ou réviser des accords instituant des comités d'entreprise européens

Une fenêtre d'opportunité de deux ans est prévue par la directive 2009/38/CE: les nouvelles obligations découlant de la directive 2009/38/CE ne s'appliquent pas aux entreprises où des accords instituant de nouveaux CEE sont signés entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011 et à celles où les accords existants sont révisés durant cette période.

Calendrier

La directive 2009/38/CE doit être transposée par les États membres avant le 6 juin 2011. A cette date, la directive 94/45/CE (telle que modifiée par les directives 97/74/CE et 2006/109/CE) sera abrogée et remplacée par la directive 2009/38/CE.

Les mesures nationales de mise en œuvre des directives abrogées seront toutefois maintenues au-delà du 6 juin 2011 pour les cas dans lesquels les nouvelles obligations de la directive 2009/38/CE ne s'appliquent pas.