

**Avis du Comité économique et social européen sur la «Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil 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»**

COM(2008) 419 final — 2008/0141 (COD)

(2009/C 175/21)

Le 22 juillet 2008, le Conseil a décidé, conformément à l'article 262 du traité instituant la Communauté européenne, de consulter le Comité économique et social européen sur la

*«Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil 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»*

COM(2008) 419 final — 2008/0141 (COD).

La section spécialisée «Emploi, affaires sociales, citoyenneté», chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 4 novembre 2008 (rapporteur: M. Greif).

Lors de sa 449<sup>e</sup> session plénière des 3 et 4 décembre 2008 (séance du 4 décembre 2008), le Comité économique et social européen a adopté le présent avis par 108 voix pour, 31 voix contre et 7 abstentions.

**1. Conclusions: pour davantage de comités d'entreprise européens et un meilleur dialogue social transfrontalier**

1.1 Le CESE se félicite expressément que la Commission européenne ait décidé, en l'absence de l'ouverture par les partenaires sociaux européens d'un — nouveau — processus de négociation, conformément à l'article 138, paragraphe 4, du traité, de prendre des mesures législatives. La proposition de la Commission à l'examen vise à adapter les prérogatives des comités d'entreprise européens (CEE) aux conditions du marché intérieur européen. Le CESE relève dans ce document quelques améliorations substantielles destinées à adapter la législation communautaire sur le CEE aux réalités européennes et à assurer une meilleure cohérence du droit communautaire en matière d'information et de consultation des travailleurs.

1.2 Le CESE escompte que les clarifications et les modifications proposées concernant le texte et les définitions contenues dans la directive permettront de rendre le fonctionnement du CEE plus efficace et d'améliorer la sécurité juridique et contribueront ainsi à une meilleure application de la directive et à une augmentation du nombre de CEE créés. Le CESE souligne en outre l'importance de solutions pragmatiques qui renforcent l'efficacité des travaux du CEE et ainsi, loin de constituer une charge, contribuent au contraire à accroître la compétitivité des entreprises. Ce notamment grâce aux aménagements suivants:

- Les directions des entreprises sont désormais dans l'obligation de fournir toutes les informations utiles pour l'institution d'un CEE.
- Les partenaires sociaux européens seront directement associés à la création de comités d'entreprise européens, dans la mesure où ils devront obligatoirement être informés du début des négociations.
- Le CEE pourra fonctionner plus efficacement au quotidien grâce à la possibilité de créer un comité restreint, de développer ses compétences grâce aux qualifications acquises par les délégués du CEE sans perte de revenus, et grâce à la reconnaissance du CEE en tant qu'instance collective de représentation des intérêts.

- Un CEE existant pourra désormais être mieux adapté à la réalité actuelle car il pourra exiger la renégociation des accords qui l'instituent, en particulier en cas de restructurations importantes qui ne garantissent plus une information et une consultation de tous les travailleurs du groupe d'entreprises qui soient viables et conformes au niveau convenu.

1.3 Le CESE déplore néanmoins que la révision de la directive proposée ne poursuive pas avec suffisamment de détermination les objectifs qu'elle s'est elle-même fixés et qui sont énoncés dans l'exposé des motifs et dans les considérants, et que des incertitudes subsistent. Cela concerne notamment les aspects suivants:

- Alors que la proposition des partenaires sociaux définit plus précisément les dispositions en matière d'information et de consultation, les réglementations relatives à une articulation pertinente et viable de la représentation entre le niveau national et européen restent floues dans la proposition de la Commission.
- La définition des compétences transnationales du CEE contribue à limiter et non pas, comme souhaité, à préciser les prérogatives du CEE. Seront désormais également considérées comme «transnationales» les décisions qui ne concernent qu'un établissement d'un État membre, mais qui ne sont pas adoptées dans cet État membre.
- Certaines restrictions relatives à la mise en œuvre et au champ d'application de la directive sont maintenues et de nouvelles limitations sont même introduites.

1.4 Pour le CESE, l'essentiel est, grâce à l'amélioration de la directive en la matière, de rendre la mise en œuvre du CEE plus attrayante et d'accroître le nombre de CEE. Le CESE approuve également, pour des raisons d'efficacité, la volonté de privilégier une solution négociée pour la conclusion des accords relatifs au CEE. Cela permettra de mettre au point des solutions flexibles et adaptées aux différentes entreprises, afin d'aménager le dialogue social transfrontalier en fonction des exigences diverses.

1.5 Pour garantir dans la pratique que l'essentiel de l'activité du CEE et son efficacité soient améliorés grâce aux nouvelles dispositions, le CESE propose que les incertitudes et les incohérences qui subsistent soient éliminées dans la suite de la procédure législative et qu'en particulier les points suivants soient améliorés:

- La limitation prévue de la compétence transnationale risque de restreindre les droits et l'efficacité potentielle du CEE. Elle doit donc être revue. Aucune instance de représentation des travailleurs ne doit pouvoir être déconnectée, en raison d'une réglementation trop stricte, du flux d'informations au niveau de la direction transfrontalière de l'entreprise.
- La durée des négociations doit être ramenée à 18 mois. En effet, une durée plus courte pour la mise en place d'un CEE serait conforme à l'expérience pratique et un délai plus long semble superflu. Dans le même temps, il faut prévoir des mesures efficaces afin qu'aucune partie aux négociations ne puisse se soustraire à ses responsabilités lorsqu'il s'agit d'instituer une instance européenne de représentation des intérêts.
- Une définition plus précise des notions d'information et de consultation améliore l'efficacité et la reconnaissance du CEE dès lors qu'il est précisé que celui-ci doit être consulté dès le moment où les mesures sont proposées et non pas seulement au stade de leur mise en œuvre.
- La responsabilité de la direction de l'entreprise en ce qui concerne la formation en bonne et due forme des représentants des travailleurs au niveau transnational et national doit être clairement établie. La tentative de mieux coordonner la législation entre les différents niveaux ne doit pas générer de nouvelles incertitudes ou une limitation de cette obligation.
- Le maintien ou l'introduction de seuils pour la constitution d'un CEE est en contradiction avec le droit fondamental de tout travailleur européen à être informé et consulté en temps utile.
- Il y a lieu de bien préciser que les nouveaux accords sur le CEE conclus pendant la période de transposition en droit national doivent au moins correspondre au niveau substantiel déjà établi par la directive actuelle sur le CEE (article 6 de la directive 94/45/CE et article 3, paragraphe 1, de la directive 97/74/CE). Cela s'impose au nom de la sécurité juridique qui doit être assurée à toutes les parties prenantes.
- Afin d'améliorer l'efficacité du fonctionnement du CEE et pour lui permettre de mieux remplir ses fonctions dans l'entreprise, la directive révisée sur le CEE devrait au moins inciter à étendre la possibilité de tenir des réunions; à titre général, elle devrait établir clairement que les dispositions légales sont à considérer comme des normes minimales, et que donc, en tous points, les États peuvent toujours faire mieux dans leur transposition.

1.6 Le CESE est convaincu qu'une telle amélioration de la législation communautaire en matière d'implication des travailleurs ne contribuerait pas seulement de manière sensible à garantir une gouvernance d'entreprise de qualité et partant socialement responsable en Europe. Elle devrait également constituer un atout pour la compétitivité de l'économie européenne, à qui s'ajoute le fait qu'elle est une composante du modèle social européen.

## 2. Introduction: critères d'examen de la proposition de la Commission relative à la refonte de la directive sur le CEE

2.1 Le 2 juillet 2008, la Commission européenne a présenté une proposition de refonte de la directive concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen <sup>(1)</sup>.

Le CESE se félicite expressément de l'initiative législative de la Commission européenne visant à adapter les prérogatives des comités d'entreprise européens (CEE) aux conditions du marché intérieur européen. Avec le présent avis, il entend surtout examiner la proposition de la Commission afin de déterminer dans quelle mesure les objectifs définis par celle-ci peuvent être atteints. Il se permet à cet égard de faire des propositions visant à compléter ou à modifier ce texte.

2.2 Le CESE se réfère à ses propres travaux concernant l'implication des travailleurs et plus particulièrement le CEE <sup>(2)</sup>. Par ailleurs, il souligne de nouveau le rôle positif de la participation des travailleurs au niveau national et transnational pour la poursuite de l'intégration sociale, économique et environnementale de l'Europe (objectifs de Lisbonne) et le rôle particulier joué par le CEE à cet égard.

Le rôle des entreprises transfrontalières est essentiel pour la réussite de l'Europe. L'Europe ne pourra s'imposer dans la concurrence mondiale que grâce à une stratégie fondée sur la qualité, qui ne soit pas uniquement axée sur les coûts de l'entreprise mais soit également soucieuse de l'engagement social des entreprises et de l'implication de leurs travailleurs. C'est pourquoi le CESE considère le CEE comme un instrument essentiel de la politique européenne, permettant de consolider la base nécessaire pour une synergie des principales catégories économiques, dans l'esprit d'une stratégie européenne de durabilité. Telle est la voie à suivre pour que les entreprises puissent apporter leur concours à la société européenne. Étant donné que la stratégie européenne de qualité mise en œuvre pour faire face à la concurrence internationale requiert l'implication et le savoir-faire des salariés, la participation effective de ces derniers constitue un facteur décisif d'une bonne gouvernance d'entreprise.

2.3 Le CESE considère la proposition de directive de la Commission comme le résultat logique d'un processus de discussion politique engagé depuis longtemps déjà. Il se réfère dans cet avis aux

<sup>(1)</sup> COM(2008) 419 final.

<sup>(2)</sup> Cf. les avis du CESE «L'application concrète de la directive sur les Comités d'entreprise européens (94/45/CE) ainsi que sur les aspects qui éventuellement nécessiteraient une révision», rapporteur: M. PIETTE (JO C 10 du 14.1.2004); «Le dialogue social et l'implication des travailleurs, clé pour anticiper et gérer les mutations industrielles», rapporteur: M. ZÖHRER (JO C 24 du 31.1.2006); «Les comités d'entreprise européens: un nouveau rôle pour promouvoir l'intégration européenne», rapporteur: M. Iozia (JO C 318 du 23.12.2006).

résolutions du Parlement européen des années 2001 <sup>(3)</sup>, 2006 et 2007 <sup>(4)</sup>, ainsi qu'à la déclaration conjointe des partenaires sociaux de 2005 <sup>(5)</sup>.

Ces documents mettaient l'accent sur certains aspects que l'on retrouve également dans l'accord actuel des partenaires sociaux européens visant à une amélioration de la proposition présentée par la Commission: une meilleure définition du droit à l'information et à la consultation, afin de donner aux travailleurs une réelle possibilité de peser sur les décisions de l'entreprise, le renforcement des droits de participation des syndicats, ainsi que l'amélioration du fonctionnement du CEE, par exemple à travers des offres de formation, avec mise à disposition des fonds nécessaires à cette fin. Parmi les arguments invoqués pour justifier la révision de la directive figure également la nécessité d'assurer un cadre juridique cohérent et efficace et de remédier aux insuffisances dans la mise en œuvre de la directive sur le CEE dans les États membres.

2.4 Le CESE se félicite que les partenaires sociaux européens acceptent dans ce contexte l'actuelle proposition de la Commission comme base pour la révision de la directive et dégagent, sur des questions de fond essentielles, des aspects communs qui doivent être pris en compte lors de la poursuite de la procédure de révision. Le CESE approuve expressément cet accord et en tient compte dans ses propositions, car cela devrait favoriser la réalisation des objectifs de la proposition de directive.

2.5 Le CESE soutient les objectifs de la refonte de la directive sur le CEE, que la Commission avait déjà pointés dans la proposition du 2 juillet 2008 comme étant essentiels <sup>(6)</sup>:

- *accroître la sécurité juridique* pour l'ensemble des parties prenantes, c'est-à-dire les employeurs et les travailleurs;
- *garantir l'application effective des droits des travailleurs* à l'information et à la consultation au niveau transnational au sein de l'UE/de l'EEE et ainsi améliorer l'efficacité du CEE;
- *améliorer l'application de la directive sur le CEE* et ainsi *accroître le nombre de CEE créés*;
- *instaurer une meilleure cohérence des directives européennes* en matière d'information et de consultation des travailleurs.

### 3. Améliorer la sécurité juridique — Assurer la cohérence de la législation communautaire en matière d'information et de consultation

3.1 La révision de la directive 94/45/CE a pour objet de mettre la définition de l'information et de la consultation des travailleurs en conformité avec d'autres instruments juridiques communautaires et ainsi de simplifier le cadre juridique.

<sup>(3)</sup> Sur la base du rapport du Parlement européen du 16.7.2001, rapporteur: M. Menrad (A5-0282/2001-final).

<sup>(4)</sup> P6-TA (2007)0185.

<sup>(5)</sup> Programme de travail conjoint des partenaires sociaux 2003-2005. Voir également à ce propos la déclaration commune du 7.4.2005: «Lessons learned on European Work Councils». Dans ce document, les partenaires sociaux européens ont mis en évidence l'évolution positive du dialogue social induite par les comités d'entreprise européens, telle qu'elle ressort de vastes études sur le fonctionnement de ces comités réalisées par leurs soins, lesquelles mettent également l'accent sur l'importance du dialogue social dans l'entreprise.

<sup>(6)</sup> Cf. le document de la Commission sur la consultation des partenaires sociaux européens, C/2008/660 du 20.2.2008.

Tout en saluant expressément cette volonté plusieurs fois affirmée dans les considérants de la proposition de révision, le CESE observe cependant qu'à bien y regarder, l'actuelle proposition de la Commission ne satisfait que partiellement à cet objectif.

3.2 La reformulation de la limitation du champ de compétence du CEE aux questions transfrontalières en est une bonne illustration:

3.2.1 Les dispositions relatives au caractère transnational des décisions de l'entreprise ayant été transférées des actuelles prescriptions subsidiaires de la directive à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 4, de la proposition de la Commission, le CEE ne serait compétent que lorsqu'une décision de l'entreprise concerne l'ensemble de l'entreprise ou au moins deux établissements situés dans deux États membres différents.

3.2.2 Une telle limitation de la compétence transnationale introduite dans le texte de la directive n'est pas compréhensible ni judiciaire aux yeux du CESE. Il pourrait en effet en résulter que les travailleurs opérant dans un État membre de l'UE soient déconnectés du niveau de décision le plus élevé dans l'hypothèse où une entreprise multinationale établie dans un autre État membre prendrait une décision modifiant radicalement leurs conditions d'emploi. Aux termes des nouvelles dispositions, l'entreprise ne serait pas tenue dans un tel cas d'informer et de consulter le CEE.

3.2.3 De l'avis du CESE, il faut continuer de garantir à cet égard que le CEE soit régulièrement consulté lorsqu'une décision de l'entreprise semble a priori n'avoir d'effet que dans un seul État membre, mais entre dans le cadre d'une décision ayant des implications transnationales. Le CESE préconise donc une modification correspondante de l'article 1.4, qui garantit — comme indiqué à juste titre au considérant 12 de la nouvelle version de la proposition — 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» ou lorsque ces décisions concernent l'ensemble de l'entreprise. En tout état de cause, il ne faut pas que la révision de la directive sur le CEE restreigne les compétences de ce dernier.

3.3 S'agissant de la révision à l'article 2 des définitions des concepts d'information et de consultation, qui doit être évaluée positivement dans son principe, la Commission reste dans sa proposition en deçà de son ambition affichée d'adapter les bases du droit communautaire dans ce domaine.

3.3.1 Même si les prescriptions subsidiaires figurant à l'annexe de la directive sur le CEE précisent, conformément à la loi, que la consultation doit s'effectuer de façon à permettre aux représentants des travailleurs d'examiner, avant qu'un projet de décision ne soit adopté, la réponse de la direction à un avis du CEE, une telle réglementation ne sera pas nécessairement d'application pour tous les CEE.

3.3.2 La proposition conjointe des partenaires sociaux européens, selon laquelle ces précisions doivent être incluses dans les définitions figurant à l'article 2, est la première à introduire des dispositions claires et une sécurité juridique dans ce domaine:

- l'information doit être conçue de telle sorte dans sa forme et son contenu qu'elle permette aux représentants des travailleurs, afin de se préparer à une consultation éventuelle avec des représentants compétents de la direction, d'examiner de manière approfondie les répercussions possibles des décisions prévues, et
- la consultation doit être conçue comme une procédure permettant au CEE de soumettre ses propositions suffisamment tôt pour qu'elles puissent être prises en compte par la direction de l'entreprise avant la conclusion du processus de décision.

3.3.3 À cet égard, le CESE souhaite attirer l'attention sur une incohérence dans le libellé du point 3 des Prescriptions subsidiaires (Annexe I), qui définit les droits des représentants des travailleurs en cas de circonstances exceptionnelles:

La nouvelle proposition de la Commission stipule que ces droits s'appliquent également lorsque «des décisions interviennent» qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs. Selon le CESE, il doit être ici question de «projets de mesures». Dans le cas contraire, cela irait à l'encontre de l'intention affichée dans le reste du texte de la Commission d'informer et de consulter les travailleurs en temps utile. Le CESE demande que le texte soit clarifié en ce sens.

3.4 Le CESE salue la volonté de la Commission européenne de mieux articuler et délimiter à l'article 12 les compétences et la répartition des tâches entre l'instance transfrontalière et les instances nationales de représentation. Il doute toutefois qu'elle y soit suffisamment parvenue.

Il est dans l'intérêt de toutes les parties prenantes que les représentants des travailleurs aux différents niveaux ne reçoivent pas à des moments distincts des informations différentes sur un seul et même fait. Il y a donc lieu de garantir dans le texte de la directive que le CEE et les instances nationales de représentation des travailleurs soient informés des décisions envisagées qui entraînent des modifications substantielles des conditions de travail et d'emploi. Les partenaires sociaux européens ont eux aussi expressément insisté sur ce point dans leur accord.

3.5 Le CESE se félicite qu'en vertu de l'article 12.5 de la proposition de la Commission, l'amélioration instaurée par la directive révisée sur le CEE en ce qui concerne l'articulation entre la législation nationale et européenne ne puisse être utilisée pour faire reculer le niveau plus élevé déjà atteint dans le cadre de la législation nationale en la matière.

D'après le CESE, la formulation ambiguë utilisée dans la proposition de la Commission, à savoir «ne constitue pas un motif *suffisant* pour justifier une régression», ne représente pas une garantie à cet égard. Le CESE souhaiterait que le texte de la directive précise que c'est la «clause de non régression du niveau général de protection des travailleurs» au niveau national qui est ici visée, telle qu'elle est également mentionnée au point 36 de l'exposé des motifs de la proposition de la Commission.

3.6 Le CESE accueille favorablement les modifications proposées de la disposition selon laquelle un accord du CEE peut être renégocié lorsque des modifications significatives dans la structure de l'entreprise ne garantissent plus un système viable et conforme au niveau convenu en matière d'information et de consultation de tous les travailleurs (articles 6.2 g), 13.2 et 13.3).

- Il y a notamment lieu d'approuver à cet égard les clarifications apportées à l'article 13.3, selon lesquelles les accords existants restent en vigueur pendant de nouvelles négociations.
- Mais le CESE déplore dans le même temps l'absence de disposition prévoyant, en cas d'échec des négociations, l'application obligatoire des prescriptions subsidiaires, comme le prescrit également l'article 7 en cas de non-conclusion d'un accord. La législation doit garantir, lors de l'ouverture de nouvelles négociations, que la représentation des travailleurs au niveau transnational ne subisse aucune interruption.

3.7 Enfin, le CESE approuve également le fait que la Commission s'efforce dans sa proposition d'instituer un mandat collectif de représentation du CEE. Ce point est lui aussi formellement approuvé par les partenaires sociaux européens, qui soulignent toutefois dans leur déclaration que le CEE doit disposer des moyens nécessaires pour pouvoir mener à bien les missions qui lui sont imparties par la directive.

#### 4. Garantir l'efficacité du comité d'entreprise européen — Améliorer son efficacité dans la vie quotidienne de l'entreprise

4.1 Le CESE a déjà souligné en d'autres circonstances le rôle éminent des comités d'entreprise européens et de leurs délégués en tant qu'«acteurs directs et motivés de la construction d'une société [européenne] nouvelle» (7).

La législation européenne doit en conséquence doter le CEE des moyens nécessaires pour jouer efficacement son rôle à la fois démocratique et économique. Elle doit notamment créer les conditions appropriées pour que le CEE dispose des instruments de travail ainsi que des outils de communication et de formation nécessaires, comme l'ont également souligné les partenaires sociaux européens.

4.2 La proposition de la Commission satisfait à cette exigence en accordant pour la première fois expressément aux délégués du CEE de tous les États membres la possibilité, qui découle directement du mandat du CEE, de bénéficier d'une formation continue sans perte de revenus.

Cette possibilité de développement des compétences contribuera sans aucun doute à améliorer l'efficacité et la capacité de travail. Mais il aurait également été plus cohérent d'indiquer clairement que les coûts de ces formations doivent être pris en charge par l'entreprise, conformément aux pratiques usuelles en la matière.

(7) Voir à ce sujet l'avis du CESE «Les comités d'entreprise européens: un nouveau rôle pour promouvoir l'intégration européenne», rapporteur: M. Iozia (JO C 318 du 23.12.2006).

4.3 L'intensité et la fréquence de la communication éventuelle entre les membres du CEE sont elles aussi déterminantes pour la capacité de travail de cette instance. Dès lors, le CESE se félicite également que la proposition de la Commission prévoit quelques améliorations dans ce domaine:

- Ainsi, afin d'améliorer sa gestion et sa coordination, le CEE peut prévoir dans l'accord qui l'institue l'établissement d'un «comité restreint» (article 6 e)) qui, conformément à la nouvelle disposition 1d de l'annexe I de la directive, peut compter jusqu'à cinq membres et doit pouvoir se concerter régulièrement.
- Les travailleurs et les directions d'entreprise disposeront ainsi, notamment en cas de circonstances exceptionnelles, d'un point de contact fiable et stable au niveau transfrontalier.

4.4 À dire vrai, cette volonté d'améliorer le fonctionnement pratique du CEE n'est pas convenablement satisfait du point de vue du CESE:

- Comme l'expérience pratique l'a montré, le CEE fonctionne efficacement lorsque l'entreprise offre des possibilités suffisantes de communication. Selon le CESE, c'est surtout le cas dans les entreprises où se tiennent généralement plus d'une réunion par an, avec des réunions préparatoires et de suivi organisées en temps utile sans la présence de la direction, sur la base d'accords le plus souvent volontaires et dépassant le niveau prescrit par la loi. Le CESE est dès lors d'avis que la révision de la directive sur le CEE devrait au moins inciter à étendre la possibilité de tenir des réunions en établissant clairement que les dispositions légales sont à considérer comme des normes minimales.

4.5 D'une manière générale, le CESE aimerait rappeler ici que les États membres ont la faculté, lors de la transposition de la nouvelle directive sur le CEE en droit national, d'aller plus loin que les dispositions minimales de la directive en définissant les moyens prévus pour le fonctionnement du CEE.

- Cela vaut notamment pour l'obligation — introduite par l'article 10.2 et qui doit être approuvée — des délégués du CEE d'informer les représentants des travailleurs des établissements ou, à défaut de représentants, directement les travailleurs, de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation au sein du CEE.
- Selon le CESE, les États membres sont tenus de prévoir, lors de la transposition de la directive, des mesures assurant un flux efficace d'information entre le niveau européen et le niveau national ou local de la représentation des travailleurs. Il serait par exemple opportun dans ce contexte de prévoir des dispositions permettant un accès direct aux établissements, au moins pour les représentants nationaux et pour les membres du bureau d'un CEE. Il faudrait également prévoir la possibilité d'organiser au niveau national une rencontre d'information des représentants des travailleurs, lorsqu'un État membre compte plus d'établissements que de représentants au sein du CEE et qu'il n'existe pas d'instance de représentation des travailleurs inter-établissements.

4.6 L'expérience pratique tirée du fonctionnement du CEE impose de ne pas limiter une fois pour toutes ses domaines de consultation au catalogue restreint figurant dans les prescriptions subsidiaires (Annexe 1 a)). La pratique montre que le CEE est saisi de questions bien plus nombreuses que celles liées aux seules restructurations.

Le dialogue avec de nombreuses directions d'entreprise fait apparaître un éventail beaucoup plus large, à savoir par exemple les questions relatives à la formation continue, ou à la santé et la sécurité sur le lieu de travail et à la protection des données. Le CESE se serait attendu à ce qu'il en soit tenu compte lors de la révision de la législation sur le CEE et à ce que soit accordé au CEE un droit de proposition concernant ses domaines de compétence.

4.7 Le CESE approuve l'initiative de la Commission visant à promouvoir la participation de toutes les catégories de travailleurs aux comités d'entreprise européens. À cet égard, il rappelle la proposition, déjà formulée dans des avis précédents, d'inclure également les cadres.

## 5. Améliorer l'application de la directive et accroître le nombre de comités d'entreprise européens

5.1 Aujourd'hui, plus de 12 000 délégués de comités d'entreprise européens au sein de quelque 850 entreprises opérant au niveau transfrontalier nourrissent le tissu démocratique de la société civile européenne. Tout le monde est d'accord pour dire qu'ils améliorent le dialogue social dans ces entreprises et facilitent l'adoption et la mise en œuvre des décisions. Il est dans l'intérêt évident de la Commission européenne d'augmenter le nombre de CEE relevant du champ d'application de la directive. Le CESE y est lui aussi favorable.

Afin d'accroître le potentiel de création de futurs CEE, la refonte de la directive devrait selon le CESE prévoir à l'article 11, paragraphe 2, des dispositions et des mesures efficaces afin que son application soit plus attrayante et qu'il soit plus difficile d'y déroger ou de s'y soustraire en violation de la loi, comme le proposait déjà le document de la Commission sur la consultation des partenaires sociaux <sup>(8)</sup>.

5.2 Le projet de révision à l'examen montre que la Commission européenne accorde aux partenaires sociaux européens une place et une responsabilité importantes dans la mise en œuvre et l'application pratique de la directive sur le CEE.

- Ainsi, l'article 5.2 c) prévoit l'obligation d'informer les partenaires sociaux au niveau européen du début des négociations et de la composition du groupe spécial de négociation qui doit obligatoirement être institué.
- Le rôle positif des organisations syndicales et patronales (européennes), démontré par la pratique, est expressément reconnu, puisqu'il peut être fait appel à elles pour les (re)négociations des accords sur le CEE (article 5.4/point 39 de l'exposé des motifs).

<sup>(8)</sup> Ce document de la Commission envisageait que les États membres soient tenus par la nouvelle directive de prévoir des sanctions «effectives, proportionnées et dissuasives». Cf. C/2008/660, p. 7.

5.3 Le CESE note également avec satisfaction que la proposition de la Commission améliore sensiblement la situation lors de la phase d'institution d'un CEE.

- La direction de l'entreprise doit ainsi transmettre à toutes les parties intéressées les informations relatives à la structure de l'entreprise et à ses effectifs, indispensables à l'ouverture de négociations (article 4.4).
- On peut s'attendre à ce que ces clarifications indispensables contribuent à l'avenir à prévenir les litiges éventuels à ce propos. Dans le passé, la CJCE a dû intervenir à plusieurs reprises pour régler des différends <sup>(9)</sup>.

5.4 Le CESE estime en outre qu'il serait souhaitable, pour accélérer la création de comités d'entreprise européens, que le délai de négociation prévu jusqu'à la conclusion d'un accord soit beaucoup plus court.

- La durée de négociations actuellement prévue, qui est de trois ans, s'est avérée dans la pratique peu adaptée à la réalité quotidienne, car elle est trop longue. La plupart des négociations relatives à l'établissement d'un CEE ont été conclues dans un délai nettement plus court.
- Dans les cas difficiles, ce long laps de temps a entraîné des interruptions et un retard dans les négociations. Il a de ce fait été parfois impossible de parvenir à un accord conformément aux dispositions de l'article 6 de la directive sur le CEE.

Le CESE préconise en conséquence de réduire dans la nouvelle directive sur le CEE le délai maximal de négociation, par exemple à 18 mois, comme l'avait déjà proposé le Parlement européen en 2001.

Bruxelles, le 4 décembre 2008.

Le Président du Comité économique et social européen  
Mario SEPI

5.5 Enfin, le CESE exprime l'espoir que même pendant la période de transposition de la directive révisée en droit national, de nouveaux CEE seront créés. Le CESE part du principe que les accords relatifs à l'instauration de nouveaux CEE conclus pendant cette période seront tout à fait conformes aux dispositions de l'article 6 de la directive 94/45/CE actuellement en vigueur ou à sa transposition en droit national et que ces accords conserveront leur validité avec la nouvelle directive.

**5.6 Seuils actuels et limitations:** Le CESE relève que l'actuelle proposition de refonte de la directive sur le CEE présentée par la Commission maintient l'application de seuils pour la constitution de CEE par les entreprises, l'exclusion de catégories de travailleurs dans certains secteurs (marine marchande) et des restrictions en matière d'information et de consultation à propos de questions économiques («*Tendenzschutz*», protection des orientations idéologiques). Elle prévoit même un nouveau seuil d'au moins 50 travailleurs par État membre pour la représentation au niveau transfrontalier. Ce faisant, il n'est pas tenu compte du fait que dans plusieurs États membres, la représentation des travailleurs doit être assurée même si le nombre d'employés est inférieur à ce seuil. C'est pourquoi la formulation de l'article 5, paragraphe 2 b) (composition du groupe spécial de négociation) et du paragraphe 1 c) de l'annexe I — Prescriptions subsidiaires (composition du CEE) de la proposition de la Commission — devrait prendre en compte l'existence d'instances de représentation des travailleurs au niveau national.

Le CESE considère que ces dispositions sont en nette contradiction avec le droit fondamental de tout travailleur européen à être informé et consulté en temps utile sur toute décision le concernant. Le CESE se serait là aussi attendu à ce que la nouvelle version de la directive traite de cet aspect.

Le Secrétaire général du Comité économique et social européen  
Martin WESTLAKE

<sup>(9)</sup> Voir à ce sujet les arrêts de la CJCE dans les affaires Bofrost (C-62/99), Kühne & Nagel (C-440/00) et ADS Anker GmbH (C-349/01).

## ANNEXE

## à l'avis du comité économique et social européen

Les amendements suivants, qui ont recueilli au moins un quart des suffrages exprimés, ont été rejetés au cours des débats:

**Paragraphe 1.5**

Modifier comme suit le 4<sup>e</sup> tiret

«— *La responsabilité de la direction de l'entreprise en ce qui concerne la formation en bonne et due forme des représentants des travailleurs au niveau transnational et national doit être clairement établie. La tentative de mieux coordonner la législation entre les différents niveaux ne doit pas générer de nouvelles incertitudes ou une limitation de cette obligation, et ne doit pas non plus retarder le processus décisionnel.*».

<b>Résultat du vote</b>	Voix pour: 43	Voix contre: 91	Abstentions: 5
-------------------------	---------------	-----------------	----------------

**Du paragraphe 3.2 au paragraphe 3.2.3 inclus**

Supprimer ces paragraphes.

<b>Voix pour:</b>	Résultat du vote: 35	Voix contre: 100	Abstentions: 5
-------------------	----------------------	------------------	----------------

**Paragraphe 3.3.2**

Modifier comme suit le 1<sup>er</sup> tiret

«— *L'information doit être conçue de telle sorte dans sa forme et son contenu qu'elle permette aux représentants des travailleurs, afin de se préparer à une consultation éventuelle avec des représentants compétents de la direction, d'examiner de manière approfondie les répercussions possibles des décisions prévues sans retarder le processus décisionnel des entreprises et*»

<b>Résultat du vote</b>	Voix pour: 43	Voix contre: 91	Abstentions: 5
-------------------------	---------------	-----------------	----------------

**Paragraphe 4.2**

Modifier comme suit le 2<sup>e</sup> alinéa

«— *Cette possibilité de développement des compétences contribuera sans aucun doute à améliorer l'efficacité et la capacité de travail. Mais il aurait également été plus cohérent d'indiquer clairement que les coûts de ces formations doivent être pris en charge par l'entreprise, conformément aux pratiques usuelles en la matière.*».

<b>Résultat du vote</b>	Voix pour: 37	Voix contre: 98	Abstentions: 9
-------------------------	---------------	-----------------	----------------