

## **Le Comité d'entreprise européen (CoEE), une instance en évolution.**

Michaël Venturi – Economiste (FAR)

### Rétroactes

**Avant 1994, la plupart des travailleurs n'avaient pas réellement la possibilité de faire entendre leur voix auprès de ces grands patrons qui décidaient de leur avenir. Pis, il n'existait aucun mécanisme permettant de consulter les travailleurs d'autres pays touchés par ces décisions. Cela se traduisait bien souvent de la part de l'employeur par un flux d'information divergent selon le destinataire, c'est-à-dire, selon les représentants des travailleurs des différents pays.**

**Pour ce faire, en date du 22 septembre 1994, le Conseil de l'Union européenne (UE) a arrêté une directive concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen, en vue d'informer et de consulter les travailleurs. Cette disposition vise à améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans ces entreprises.**



*En septembre 1994, le Conseil de l'Union européenne (UE) a arrêté une directive concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen.*

Cette directive a été transposée en droit belge par la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996, a été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 mars 1996 (Moniteur belge, 11 avril 1996), et modifiée par la convention collective de travail n° 62 bis du 6 octobre 1998, qui a été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 27 novembre 1998 (Moniteur belge, 16 décembre 1998). Le Moniteur belge du 21 mai 1998 publiait également deux lois du 23 avril 1998, portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen.

### Le champ d'application

Cette directive s'applique à toutes les sociétés comptant 1.000 travailleurs ou plus et au moins 150 travailleurs dans deux Etats membres, ou plus, de l'Union européenne. Elle les contraint à créer des CoEE pour permettre aux représentants des travailleurs (en général, des délégués syndicaux) de tous les États membres de l'UE dans lesquels la société est active de se réunir, de rencontrer la direction, de recevoir des informations, et de donner leur point de vue sur les stratégies et décisions actuelles qui touchent l'entreprise et ses travailleurs.

En résumé, l'objectif premier est de favoriser le dialogue social entre les salariés et les employeurs à l'échelle européenne sur les questions économiques, financières et sociales à caractère transnational.

Sur les 2.264 entreprises concernées par la législation, 828 (soit 34 %) ont mis sur pied un CoEE. Toutefois, beaucoup d'entre elles sont de grandes sociétés multinationales, de sorte que la proportion de travailleurs représentés par les CoEE s'élève à plus de 64 %, soit 14,5 millions de travailleurs dans l'ensemble de l'Europe. 125 CoEE supplémentaires ont été créés mais ont cessé leurs activités suite aux fusions, aux reprises ou aux faillites.

La majorité des sociétés concernées par la directive emploie moins de 5.000 travailleurs, mais seulement 23 % ont un CoEE, tandis que 61 % des multinationales qui emploient 10.000 travailleurs ou plus en ont institué un.

Concrètement, les représentants des travailleurs sont informés une fois par an, par la direction, sur l'évolution des activités suivantes :

1. La structure de l'entreprise ;
2. La situation économique et financière ;
3. La production et les ventes ;
4. La situation et l'évolution probable de l'emploi ;
5. Les investissements ;
6. Les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production ;
7. Les transferts de production ;
8. Les fusions, la réduction de taille ou la fermeture d'entreprises (ou d'établissements).

...

En cas de circonstances exceptionnelles comme une délocalisation, un changement d'actionariat, une fermeture d'entreprise(s) ou encore un licenciement collectif, alors le CoEE a le droit d'être informé et consulté.

Toutefois, force est de constater que les comités d'entreprise européens sont loin de fonctionner de manière optimale. Parmi les lacunes le plus souvent évoquées par les représentants des travailleurs, nous retrouvons généralement :

- L'insuffisance de réunions (y compris les séances préparatoires) qui permettent de débattre en profondeur avec les représentants des travailleurs venus d'autres pays ;
- La certification des informations communiquées par la direction. En effet, les informations du comité d'entreprise européen ne font pas l'objet d'un contrôle révisoral. Il serait pourtant utile - à l'instar de l'information relative à l'entreprise - que les informations relatives au groupe, communiquées par la direction centrale, soient commentées par les auditeurs de l'entité ayant droit à l'information ;
- Le manque de sanctions découlant de la négligence de la direction centrale quant au respect des prescrits légaux ;
- L'insuffisance d'informations relatives à la politique et la stratégie du groupe au sein des différentes filiales (ex. : les investissements) ;
- L'absence de compétences de négociation et de décision en comité d'entreprise européen.

Ces différentes données démontrent le chemin qui reste à parcourir afin d'optimiser son fonctionnement. Pour ce faire, il était nécessaire de mettre à jour cette directive européenne. Nous le constatons tous les jours, le tissu économique et financier s'internationalise de plus en plus, les décisions qui en découlent sont décentralisées et les représentants des travailleurs

se trouvent le plus souvent face à des dirigeants d'entreprises dont le pouvoir se limite à exécuter un plan stratégique de plus en plus financier et trop rarement industriel.

**Les informations du comité d'entreprise européen ne font pas l'objet d'un contrôle révisoral.**

L'objectif initialement prévu de conférer aux CoEE des droits à l'information et à la consultation préalables, de façon à pouvoir influencer sur les décisions majeures que prennent les patrons de grandes entreprises - et qui ont des répercussions certaines sur la vie des travailleurs -, est loin d'être rencontré à l'heure actuelle. La formule tant usitée par l'Europe « anticiper et gérer le changement » s'est transformée en ces termes « accepter et s'adapter » !

Au-delà de la communication des informations économiques et financières, il est donc impératif que les travailleurs puissent infléchir les décisions, et prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs face aux mutations du marché. Dès lors, il est opportun et plus que nécessaire de renforcer la directive européenne existante.

Cette directive devait être révisée en 1999, comme le prévoit son article 15. Malheureusement, depuis des années, la révision de cette directive sur les comités d'entreprise européens est restée bloquée.

Pour la Confédération européenne des syndicats (CES) et les organisations syndicales affiliées, cette révision constitue un objectif politique stratégique maintes fois répété lors des résolutions adoptées en Congrès. Par contre, le patronat européen y était farouchement opposé.

Fort heureusement, le 20 février 2008, la Commission européenne forçait les interlocuteurs sociaux européens à se concerter sur une éventuelle révision par la voie conventionnelle, cela en prenant l'initiative de lancer un document de consultation pour la révision de la directive.

Cependant, la CES a rapidement jeté le gant compte tenu d'une part des contraintes temporelles, et d'autre part, de l'ampleur des différences avec les employeurs concernant les comités d'entreprise européens. D'autant plus que le patronat refusait de négocier sur base du texte proposé par la Commission. La CES a fait savoir à la Commission dans une lettre le 5 mai 2008 que dans ces conditions, la balle était à nouveau dans son camp.

In fine, en date du 6 août, Business Europe<sup>1</sup> et la CES ont envoyé une première lettre commune à la présidence (française) de l'UE pour indiquer qu'ils acceptaient la proposition de directive révisée comme base de la révision.

Le feuillet européen a débouché finalement sur un accord le 4 décembre 2008. Il comprend notamment :

- le droit à la formation des délégués, y compris du groupe spécial de négociation (GSN), sans perte de salaire ;
- le principe que les membres des CoEE disposent des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la directive et représenter collectivement les intérêts des travailleurs ;
- une amélioration de la définition de la *consultation* ;
- la reconnaissance formelle du rôle des organisations syndicales européennes : soit l'expertise et la participation à titre consultatif aux réunions ;

...

- le droit pour les membres du groupe spécial de négociation de tenir une séance préparatoire et de debriefing, avant et après chaque réunion, *avec les moyens nécessaires à sa communication*, sans que la direction ne soit présente.

**Le 20 février 2008, la Commission européenne forçait les interlocuteurs sociaux européens à se concerter sur une éventuelle révision de la directive.**

Toutefois, force est de constater que toute une série de revendications n'ont pas pu être rencontrées :

- les améliorations des facilités d'accès à tous les sites, et de traduction dans toutes les langues représentées au sein d'un même CoEE ;
- le nombre minimum de réunions à organiser (au moins deux par an) ;
- la nullité des décisions prises sans information ni consultation du CoEE ;
- la réduction de la période de négociation d'un CoEE de 3 à 1 an ;
- l'extension des compétences du CoEE (notamment au bien-être au travail, à l'égalité des chances, la formation...des compétences pourtant déjà prévues dans un grand nombre d'accords de CoEE) ;
- enfin, la baisse du seuil de 1.000 à 500 travailleurs dans l'Union européenne.

Après des années de balbutiements et d'immobilisme permanent de la part du patronat, la refonte de la directive des CoEE a vu enfin le jour. Espérons toutefois que le contenu de cette nouvelle mouture puisse rencontrer concrètement les besoins des travailleurs, et qu'elle ne soit nullement conditionnée ou troquée à d'autres exigences patronales !

#### Orientations bibliographiques :

- CES, *A l'offensive pour des comités d'entreprise européens plus forts*, Bruxelles, juin 2008.
- UNI-Europa, *Rapport : Comités d'entreprise européens*, Bruxelles, juin 2008.
- Jean-Luc Struyf, *La révision de la directive européenne sur les CoEE*, FGTB, Bruxelles, juillet 2008.
- [European Works Council - Facts and figures 2006](#), (*Comités d'entreprise européens - Faits et chiffres 2006*), ETUI-REHS, Bruxelles.
- [European Works Councils in practice : Key research findings](#) – *Background paper* (Les comités d'entreprise européens dans la pratique : Principaux résultats des recherches), *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail), Dublin, 2008.

#### Législation communautaire :

Directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen.

Directive 2001/86/CE complétant le statut de la société européenne.

Directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs.

<sup>1</sup> Fédération des organisations patronales européennes.