

## LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS (CEE)

---

*La création de « comités d'entreprise européens » a été décidée dans le cadre d'une directive adoptée le 22 septembre 1994. L'idée de départ tient au fait que dans un marché intérieur de plus en plus intégré, où de très nombreuses entreprises sont établies dans plusieurs États membres et développent des stratégies européennes, il devient indispensable de promouvoir un dialogue social entre employeurs et salariés au niveau européen également. Il ne serait en effet pas logique de voir le dialogue social confiné aux frontières nationales pendant que les décideurs de l'entreprise préparent leurs plans de développement au niveau européen. C'est dans cet esprit que la directive de 1994 oblige les entreprises de dimension européenne à se doter d'une instance d'information et de consultation de leurs salariés. Les entreprises, ou groupes d'entreprises, concernées par cette obligation légale sont celles qui emploient au moins 1000 salariés dans les États membres de l'Union européenne, qui sont implantées dans au moins deux de ces États, et qui emploient au moins 150 salariés dans chacun d'eux. À noter que les multinationales « étrangères », par exemple américaines, qui possèdent au moins deux filiales en Europe sont également concernées par cette directive.*

### EXTRAITS DES CONSIDÉRANTS DE LA DIRECTIVE DE 1994

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

- considérant que les procédures pour l'information et la consultation des travailleurs

prévues dans les législations ou pratiques des États membres ne sont souvent pas adaptées à la structure transnationale de l'entité qui prend la décision affectant ces travailleurs; que cette situation peut entraîner un traitement inégal des travailleurs touchés par les décisions au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe;

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

*- considérant que, pour s'assurer que les travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres soient correctement informés et consultés, il faut instituer un comité d'entreprise européen, ou mettre en place d'autres procédures adéquates pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs (...) »*

L'information et la consultation des salariés doivent s'effectuer soit au travers d'un comité d'entreprise européen, soit au moyen d'une autre procédure d'information et de consultation. Pour créer un comité d'entreprise européen ou pour mettre en œuvre une procédure d'information, un « groupe spécial de négociation » de minimum trois membres et maximum dix-sept membres doit être institué dans l'entreprise. Ce groupe, dont les membres sont élus ou désignés, a pour tâche de fixer, avec la direction centrale, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens, ou les modalités de mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs. La direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent, en particulier, s'entendre sur :

- a) les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements de l'entreprise de dimension communautaire, concernés par l'accord;
- b) la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges et la durée du mandat;
- c) les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen;
- d) le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;
- e) les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen;
- f) la durée de l'accord et la procédure pour sa renégociation.

Les États membres ont été obligés de se conformer à cette directive à partir du 22 septembre 1996 au plus tard.

Selon la CES, sur les 2 264 entreprises concernées par la législation, 828 (soit seu-

lement 34 %) ont mis sur pied un CEE, bien que le nombre de CEE actifs soit plus élevé parce que certaines entreprises en ont créé plus d'un. Nombre de ces entreprises sont de grandes multinationales, de sorte que la proportion d'employés représentés par les CEE est bien plus élevée : plus de 64 %, soit 14,5 millions de travailleurs dans l'ensemble de l'Europe.

## En Belgique

En Belgique, c'est la convention collective de travail n°62 du Conseil national du travail (6 février 1996) qui transpose au niveau national la directive européenne. Les dispositions de cette convention collective prévoient principalement les éléments suivants :

### COMPÉTENCES

La compétence du comité d'entreprise européen est limitée à l'information et la consultation sur les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux établissements ou entreprises du groupe situés dans des États membres différents. Cette compétence est limitée aux matières qui concernent les établissements et les entreprises situés dans les États membres.

### COMPOSITION

Le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs. Il convient d'assurer la représentation d'un membre par État membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte l'entreprise qui exerce le contrôle ou une ou plusieurs entreprises contrôlées.

Précisons que le comité d'entreprise européen compte au minimum trois membres et au maximum trente. Si sa taille le justifie, il

peut élire un « comité restreint » comprenant au maximum trois membres.

### **L'information préalable des partenaires sociaux**

Les partenaires sociaux ont la possibilité au niveau de l'entreprise de prendre l'initiative des négociations. Cette démarche suppose qu'ils disposent d'informations suffisantes sur la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises en Europe et sur les effectifs et les interlocuteurs dans les différents pays.

La question du contenu et des modalités de transmission de cette information préalable s'est plusieurs fois posée et la Cour de justice des Communautés européennes a même été saisie à titre préjudiciel à trois reprises sur ce sujet. Il en ressort le principe selon lequel toutes les informations indispensables à l'ouverture de négociations sur la mise en place d'un comité d'entreprise européen, particulièrement les informations sur la structure du groupes et les effectifs, doivent être transmises par les directions de chaque entreprise concernée dans l'espace économique européen aux représentants des salariés, quels que soient le lieu du siège du groupe ou l'avis de la direction du groupe sur l'applicabilité de la directive. Par ailleurs, les informations indispensables à l'ouverture de négociations sur la mise en place d'un CEE doivent être transmises par les différentes entreprises du groupe à la direction faisant office de direction centrale.

### **DÉSIGNATION DES MEMBRES OCCUPÉS EN BELGIQUE**

Les membres du comité d'entreprise européen occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise ou, à défaut, aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. En l'absence de conseil d'entreprise et de comité de sécurité et d'hygiène, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des entreprises à désigner les membres du comité d'entreprise européen ; à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les

travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement ont le droit d'élire ou de désigner les membres du comité d'entreprise européen.

### **RÉUNIONS ANNUELLES**

Le comité d'entreprise européen se réunit avec la direction centrale située en Belgique une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale située en Belgique, de l'évolution des activités de l'entreprise et de ses perspectives. Cette réunion porte notamment sur la structure de l'entreprise ou du groupe, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

### **RÉUNIONS LORS DE « CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES »**

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

leurs délais et à un moment où cette information et cette consultation ont encore une signification. Cette réunion d'information et de consultation s'effectue sur la base d'un rapport établi par la direction centrale située en Belgique ou par tout autre niveau de direction approprié de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable.

#### **FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN**

Le comité d'entreprise européen adopte son règlement d'ordre intérieur. Le comité peut être assisté par des experts de son choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de ses tâches. Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par la direction centrale située en Belgique. Celle-ci dote les membres du comité d'entreprise européen des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée. En particulier, cette direction centrale prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétation ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité d'entreprise européen et du comité restreint.

#### **La révision de la directive CEE**

Le 20 avril 2004, la Commission européenne a engagé la première phase de consultation des partenaires sociaux, qui déclenche la procédure de révision de la directive 94/45. Elle voulait sonder les partenaires sociaux pour voir s'ils étaient prêts à présenter une proposition commune et indépendante pour une nouvelle version de la directive sur le CEE. La CES a rapidement fait savoir qu'elle était prête à entamer des négociations. Mais les employeurs européens ont voulu limiter les négociations à des points d'orientation relatifs à des expériences pratiques ou des fils conducteurs pour les entreprises, et non à réviser le contenu de la directive. Début 2008, devant cette situation de blocage, la CES a renoncé à négocier avec les employeurs.

Cela a amené la Commission à publier, le 2 juillet 2008, une proposition législative de modification de la directive. Suite à quoi, les employeurs se sont soudain dits prêts à discuter avec les syndicats. C'est ainsi que le 29 août 2008, employeurs et syndicats européens ont adressé une lettre commune à la Commission contenant huit points d'accords entre eux sur la révision de la directive. Ces points portent sur la définition claire qu'il faut donner aux termes « information » et « consultation » des travailleurs ; sur la reconnaissance du rôle des représentants des organisations syndicales européennes ; sur le droit des membres de disposer des moyens nécessaires à la représentation collective ; sur le droit de recevoir des formations sans perte de salaire ; sur les liens entre l'information et la consultation au niveau européen et au niveau national ; et enfin sur la possibilité d'introduire une nouvelle période « article 13 » (1) de deux ans pendant laquelle la nouvelle directive ne s'appliquerait pas aux nouveaux accords.

Cette position conjointe ne répond que pour partie aux revendications de la CES (définition des notions d'information et de consulta-

tion, reconnaissance du rôle des syndicats européens, formation des représentants, etc.). Ainsi, les demandes de pouvoir sanctionner une entreprise en cas de violation des dispositions de la directive, ou de clarifier la notion de confidentialité, ou encore de préciser la notion d'« entreprise qui exerce le contrôle » n'ont pas été reprises.

Au moment d'écrire ces lignes (octobre 2008), la proposition de la Commission doit encore être examinée tant par le Conseil des ministres de l'UE que par le Parlement européen, pour pouvoir être amendée, peut-être améliorée, et adoptée sans doute en 2009.

### Pour en savoir plus

- Directive 94/45/CE du Conseil, du 22 septembre 1994, 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 Journal officiel n° L 254 du 30/09/1994 p. 0064 – 0072
- Convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 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, modifiée par la convention collective de travail n° 62 bis du 6 octobre 1998 (ratifiées par les AR des 22 mars 1996 et 27 novembre 1998 parus au MB des 11 avril 1996 et 16 décembre 1998). (<http://www.cnt-nar.be>)
- Rapport sur l'application de la directive, COM(2000)188 final, "Négociation des comités d'entreprise européens: analyse des accords", réalisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1998, 89 pages.
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail - Wyattville road - Loughlinstown - Co. Dublin - Irlande - Tél: 00.353.1.204.31.00 - Fax: 00.353.1.282.64.56 - [postmaster@eurofound.ie](mailto:postmaster@eurofound.ie) - <http://www.eurofound.ie/>

- Site internet de l'Observatoire européen des relations industrielles:
- <http://www.eiro.eurofound.ie/>
- CJCE, C-62/99 *Bofrost*, arrêt du 29 mars 2003 ; C-440/00 *Kühne & Nagel*, arrêt du 13 janvier 2004 ; C-349/01 *ADS Anker CmbH*, arrêt du 15 juillet 2004.

### Note

- (1) La directive de 1994 a accordé deux ans aux États membres pour transposer ses dispositions dans leur législation nationale. En vertu de l'article 13, les sociétés avaient jusqu'au 22 septembre 1996 pour atteindre un accord volontaire sur l'institution d'un CEE. Passé ce délai, l'article 6 entrainait en vigueur, lequel prévoyait l'institution de groupes spéciaux de négociation et fixait les règles relatives aux procédures et au calendrier.

Fiches d'information réalisées pour la Formation-Education-Culture (FEC : [info@fecasbl.be](mailto:info@fecasbl.be)) par l'Observatoire social européen avec le soutien financier de la Commission européenne et de la Communauté française. Ces fiches sont destinées à servir de support aux formations de la FEC et peuvent être reproduites dans ce but exclusif. Leur adaptation ou traduction n'est autorisée qu'avec l'accord écrit de l'auteur ([info@ose.be](mailto:info@ose.be)) et moyennant citation complète de la source.