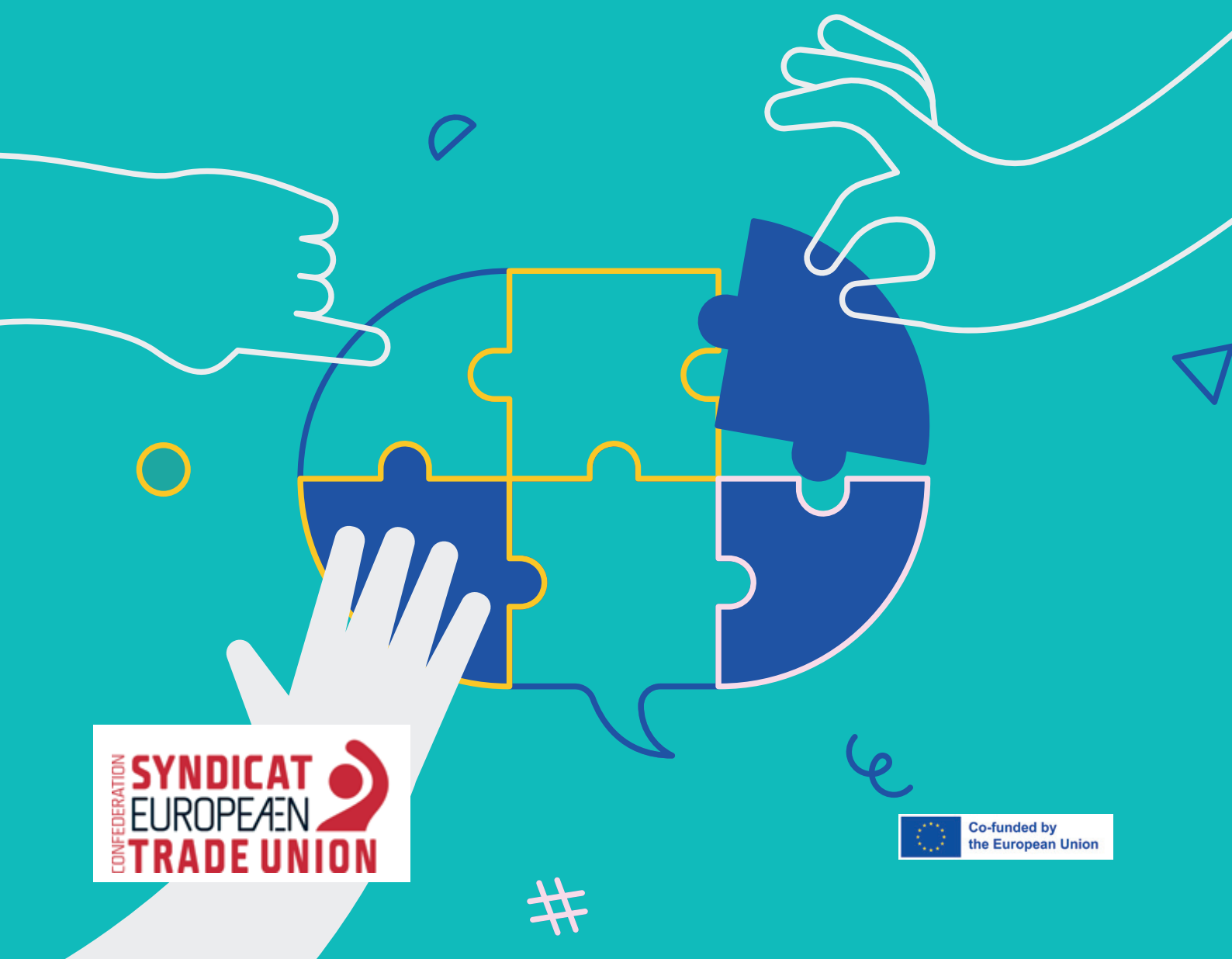




CEE ET BLER : TROUVER LE JUSTE ÉQUILIBRE

Novembre 2024

ÉTUDE



Contributeurs

*Beatrice Bursztein
Fabien Couderc
Timo Lehaen
Lies Michielsen
Yann Touchot
Fabrice Warneck*



*101052072-Syndex-SOCPL-2021-INFO-REPR-Comités d'entreprise européens et représentants des salariés : comment rééquilibrer le dialogue social ? Atteindre l'équilibre !
Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de la Commission européenne. Ni l'Union européenne ni la Commission européenne ne peuvent en être tenues pour responsables.*

Les auteurs sont uniquement responsables des analyses et des conclusions présentées dans ce rapport. Toutefois, ils ne peuvent être tenus responsables du contenu, de l'exactitude ou des opinions exprimées dans les sources citées, ni des erreurs ou inexactitudes dans les documents originaux. L'inclusion de citations n'implique pas l'approbation des opinions citées ou la validation de leur exactitude.

Novembre 2024

SOMMAIRE

Introduction	5
<i>Partie 1</i>	
Comités d'entreprise européens	7
1. Institution	8
2. Fonctionnement	11
3. Accès à la justice et procédures d'exécution	18
<i>Partie 2</i>	
Représentation des salariés au niveau du conseil d'administration	24
1. Droit légal	24
2. Seuils	24
3. Caractéristiques du conseil	25
4. Modalités d'élection ou de désignation	26
<i>Partie 3</i>	
Apprendre des cas pratiques et cas d'étude	27
1. Groupe Asahi Breweries Europe (« ABEG »)	29
2. Crédit agricole	31
3. Clariane (ex-Korian)	33
4. Coca-Cola Hellenic Bottling Co	35
5. Delivery Hero	37
6. Groupe anonyme	39
7. H&M	41
8. IAG	43
9. PMI (Philip Morris International)	45
10. Anonyme	47
<i>Annexes</i>	
Rapport d'enquête	48
Questionnaire	56
Bibliographie	58



Introduction

Des événements extraordinaires tels que des restructurations ou d'autres circonstances comme le Brexit ou la crise du COVID peuvent avoir des conséquences importantes sur l'emploi et les conditions de travail. La gestion quotidienne d'une entreprise peut également donner lieu à l'élaboration de politiques qui doivent être évaluées par les représentants des travailleurs. C'est le cas notamment des politiques de sous-traitance liées aux droits de l'homme et des politiques de ressources humaines liées à la rémunération, à l'égalité entre les hommes et les femmes et aux conditions de travail. Les représentants des travailleurs au niveau européen ont besoin d'informations détaillées et de formations pour analyser les tendances macroéconomiques et sectorielles qui ont une incidence sur leur entreprise. Grâce à ces éléments, ils seront en mesure de répondre aux consultations de la direction transnationale ou de solliciter des consultations lorsque celles-ci sont nécessaires ou ne sont pas prévues par la direction de l'entreprise. Toutefois, il arrive parfois que les informations fournies par la direction manquent de pertinence, qu'elles soient partielles, voire insuffisantes. Il se peut aussi que les informations soient complexes et que les représentants des travailleurs et les syndicalistes aient besoin d'un

soutien externe et objectif de la part d'experts. Ce projet vise à renforcer le dialogue social au niveau des entreprises transnationales (avec les syndicats), l'information-consultation (avec les CEE) et la participation des travailleurs (y compris la représentation des travailleurs au niveau du conseil d'administration).

Syndex, Indewo, Progress Lawyers Network et LBBa fournissent une expertise économique et juridique aux syndicats, aux comités d'entreprise et au comité d'entreprise européen. En accord avec la Confédération européenne des syndicats et avec le soutien de plusieurs fédérations syndicales européennes, ils ont examiné les raisons pour lesquelles les représentants des travailleurs se heurtent à des difficultés lorsqu'il s'agit d'accéder à l'expertise. L'objectif de ce projet financé par l'UE est de sensibiliser, discuter et former les membres des comités d'entreprise européens et les syndicalistes européens à la nécessité de rééquilibrer le dialogue social au sein des entreprises, y compris au niveau transnational.

D'une part, la direction de l'entreprise dispose de nombreuses informations relatives à ses décisions mana-

gérales, tant sur les questions quotidiennes (égalité salariale, rotation du personnel, accidents du travail, multitâches, etc.) que sur les restructurations subies ou envisagées (OPA, fusions et acquisitions, vente ou fermeture d'établissements, licenciements collectifs, etc.) D'autre part, malgré le droit à l'information et à la consultation des travailleurs au niveau national et européen, les travailleurs dépendent encore largement de la bonne volonté de la direction de l'entreprise pour les informer et les consulter afin qu'ils puissent donner leur avis sur les choix de gestion de l'entreprise.

Cependant, grâce à un projet de deux ans intitulé « CEE et représentants des salariés : comment rééquilibrer le dialogue social ? Trouvons l'équilibre ! », il a été possible d'identifier des pistes et des bonnes pratiques pour rééquilibrer l'accès et l'analyse des informations financières et non financières. Dans l'attente d'une révision à moyen terme de la directive 2009/38/CE, il est d'ores et déjà possible de recourir à différents types d'expertise. L'expertise interne, disponible auprès des membres des CEE eux-mêmes et des syndicalistes des fédérations syndicales nationales et européennes. L'expertise externe, via des spécialistes en macro- et microécono-

mie, des avocats et juristes, des experts en IA, etc. Enfin, les représentants des travailleurs qui siègent dans les conseils d'administration ont également un rôle important à jouer car, comme certains experts, ils ont un accès direct à des informations confidentielles.

Le défi immédiat semble donc être de trouver les meilleurs moyens de coordonner les différents acteurs et leurs prérogatives respectives afin de trouver des solutions efficaces et opérationnelles qui renforcent la position des travailleurs dans le cadre du dialogue social pour des résultats plus équilibrés.

Ce projet analyse l'évolution de ces démarches et cherche à identifier les bonnes pratiques dans les processus mis en place pour obtenir des résultats concrets. Ces deux dernières ont permis la réalisation de formations pour les syndicalistes, d'enquêtes d'opinion et d'une analyse juridique, dont les résultats transparaissent dans ce document. Nous vous invitons à le découvrir et à l'utiliser afin de renforcer la position des travailleurs dans le dialogue social au niveau de l'entreprise.



PARTIE 1

Comités d'entreprise européens

Selon les derniers chiffres, on compte aujourd'hui quelque 1 200 organes actifs de CEE (et de CE de SE). Ce nombre est relativement faible (ETUI, n.d.). Si l'adoption de la directive de refonte¹ de 2009 était censée stimuler l'institution de nouveaux CEE, le nombre d'organes de CEE nouvellement créés a diminué depuis lors (De Spiegelaere, 2016). Plus de la moitié des entreprises multinationales éligibles n'ont pas encore mis en place de CEE (Laulom, 2018). En outre, le nombre de CEE actifs varie considérablement d'un pays à l'autre.

Outre leur faible prévalence globale, l'efficacité de ces organes peut également être remise en question (Laulom, 2018). Les CEE renforcent-ils réellement la participation des travailleurs ? Sont-ils capables de produire un effet significatif sur le droit à l'information et à la consultation (par exemple, sont-ils informés et consultés en temps utile, c'est-à-dire avant que les décisions ne soient prises) ? Et qu'en est-il de la question de l'accès à la justice ?

Les facteurs alimentant ces préoccupations sont innombrables. Au niveau microéconomique, on peut par

exemple penser à la taille de l'entreprise et à son degré de syndicalisation. Dans une perspective plus large, le contexte national des relations industrielles peut être plus ou moins favorable à la reconnaissance et à l'efficacité des CEE – c'est pourquoi les entreprises ayant leur siège dans un État membre où la tradition du dialogue social est moins développée seront moins susceptibles de créer un organe de CEE (Commission européenne, 2018).

Cependant, l'environnement juridique dans lequel opèrent les CEE est un aspect à ne pas négliger. Lorsqu'on examine la représentation des travailleurs au sein des CEE, il est donc essentiel de prendre en compte les cadres juridiques nationaux ainsi que les spécificités de l'accord de CEE. Nous en donnerons un aperçu dans la suite du présent document. La jurisprudence sera utilisée pour épinglez certains obstacles ou pour illustrer certains phénomènes, mais le lecteur doit être conscient que le nombre de décisions de justice est limité.

Afin d'identifier les similitudes et les différences entre

les États membres, et compte tenu de la portée limitée du projet de recherche, le présent rapport approfondira un certain nombre de sujets bien définis plutôt que d'examiner l'ensemble du corpus législatif de chaque pays. Le rapport, qui explore à la fois les meilleures pratiques et les pièges, ne prétend pas être exhaustif, mais sert plutôt de guide et de source d'inspiration pour les membres des CEE, ou les personnes qui sont en passe d'instituer un tel organe. Le rapport porte sur la situation de 2024 et n'aborde donc pas les modifications potentielles qui seront apportées à la directive de refonte de 2009 suite à la proposition soumise par la Commission européenne en 2024.²

1. Institution

Le nombre relativement faible d'organes de CEE actifs (et leur efficacité relative) peut d'abord s'expliquer en examinant les dispositions nationales qui régissent la création de ces organes. En effet, les cadres juridiques nationaux ne sont pas entièrement propices à l'institution de nouveaux CEE.

Accès à l'information

Un groupe spécial de négociation (GSN) doit être mis en place avant la création d'un CEE. Sa tâche principale, décrite à l'article 5, paragraphe 3, de la directive de refonte, consiste à négocier tous les détails de l'accord de CEE avec la direction centrale.

Sous le régime de la directive de 1994, les travailleurs avaient du mal à collecter les informations nécessaires à la mise en place d'un groupe spécial de négociation, notamment sur les effectifs de l'entreprise et leur répartition (Laulom, 2015). Cela a donné lieu à trois actions en justice devant la CJUE.³ Toutes ont abordé la question de l'accès à l'information, et la solution trouvée par la Cour a finalement été incorporée dans la directive de refonte. L'article 4, paragraphe 4, précise ainsi que tant la direction centrale que la direction de chaque entreprise appartenant au groupe doivent toujours fournir des informations concernant la structure de l'entreprise ou du groupe et ses effectifs en vue des négociations à venir. Ces informations doivent, selon l'article, être fournies aux « parties concernées par la directive ».

L'examen des transpositions nationales de ce droit à l'information préalable permet de distinguer trois éléments : 1) qui est responsable de la fourniture des informations, 2) qui est habilité à demander et à recevoir les informations, et 3) quelle est l'étendue des informations

à fournir. De nombreux pays n'ont toutefois pas modifié de manière significative la formulation de l'article 4, paragraphe 4, de la directive. Les dispositions pertinentes en Belgique, en Irlande, en Lettonie, en Slovaquie et à Malte, par exemple, sont une copie exacte de l'article susmentionné.

Alors qu'en République tchèque, au Danemark et au Luxembourg, seule la direction centrale a été désignée comme responsable de la fourniture des informations nécessaires, la Norvège n'a imposé cette obligation qu'à la direction de chaque établissement. Ces restrictions limitent l'efficacité des droits des travailleurs tels qu'ils sont garantis par la directive de refonte.

Dans les pays qui ont copié la formulation de l'article 4, paragraphe 4, il incombe aux « parties concernées » de demander et recevoir les informations. En ne précisant pas qui cela implique exactement, la législation belge, irlandaise, lettone, slovaque, espagnole, grecque et d'autres États membres accentue l'incertitude juridique. D'un autre côté, on pourrait faire valoir qu'au moins ces pays laissent la place à une interprétation large et donc à l'inclusion. Ce n'est pas le cas lorsque les « parties concernées » sont strictement définies. En Suède et au Danemark, par exemple, seuls les travailleurs eux-mêmes ont le droit de demander et de recevoir les informations préliminaires. Toutefois, la plupart des pays accordent cette prérogative à la fois aux travailleurs et à leurs représentants. La situation luxembourgeoise est particulière, puisque les travailleurs ne peuvent demander et recevoir des informations que s'ils n'ont pas de représentants. Il est à noter qu'aucun des États membres n'a explicitement donné aux syndicats le droit de demander et de recevoir des informations.

En ce qui concerne le contenu des informations, la plupart des pays s'en tiennent à l'obligation minimale définie dans la directive. La Lituanie est allée plus loin que la simple exigence « d'informations concernant la structure de l'entreprise ou du groupe et ses effectifs ». L'article 12 de la loi lituanienne sur les comités d'entreprise européens⁴ dispose que :

« 1. La direction centrale et le niveau de direction suivant fournissent, à la demande des représentants des travailleurs, au plus tard dans un délai de 30 jours, des informations sur la structure de l'entreprise de dimension européenne ou du groupe d'entreprises de dimension européenne, sur le statut juridique de ces entreprises, les modalités de représentation, des informations sur les représentants des travailleurs qui représenteront les travailleurs des entreprises ou de leurs filiales dans la consti-

tution d'un comité d'entreprise européen, ainsi que les estimations calculées selon la procédure visée à l'article 7 de la présente loi :

le nombre total de travailleurs dans les États membres de l'entreprise de dimension européenne ou du groupe d'entreprises de dimension européenne ;

le nombre de travailleurs dans chaque État membre où une succursale de l'entreprise de dimension européenne opère ou une entreprise du groupe d'entreprises de dimension européenne a son siège social ;

le nombre de travailleurs dans chaque succursale de l'entreprise de dimension européenne opérant dans un État membre et/ou dans chaque entreprise du groupe d'entreprises de dimension européenne ayant son siège social dans un État membre.

[...]

5. Les informations sont fournies aux représentants des travailleurs gratuitement et par écrit. Il est interdit de refuser de fournir des informations au motif que la structure d'une entreprise de dimension européenne ou d'un groupe d'entreprises de dimension européenne ou le nombre de travailleurs est une information confidentielle, ou que les données relatives au nombre de travailleurs dans les autres États membres ne sont pas disponibles. »

Bien que l'article 4, paragraphe 4, de la directive de refonte ait cherché à résoudre le problème le plus urgent en ce qui concerne l'institution de nouveaux organes de CEE, il est clair que cet objectif n'a pas été pleinement atteint. L'incertitude juridique et les divergences entre les États membres persistent. Les travailleurs sont toujours confrontés à des obstacles juridiques qui les empêchent de créer un CEE.

Le Portugal est l'un des rares États membres, sinon le seul, à ne pas avoir correctement mis en œuvre l'article 4, paragraphe 4, de la directive de refonte. Sa loi sur les CEE⁵ ne contient aucune disposition sur le droit à l'information préalable.

Droit d'initiative

Un GSN peut être créé une fois que toutes les informations nécessaires sont réunies. La règle générale veut qu'un GSN ne soit créé qu'à l'initiative de la direction centrale ou à la demande écrite d'au moins 100 travailleurs (ou de leurs représentants), travaillant dans au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres. On trouve par exemple cette disposition dans l'article 15, paragraphe 1, de la loi

sur l'implication des travailleurs à l'échelle communautaire⁶ (Estonie), dans l'article 19 de la loi sur la coopération dans les groupes d'entreprises finlandais et communautaires⁷ (Finlande), dans l'article 10, paragraphe 1, de la loi sur l'information et la consultation transnationales des travailleurs⁸ (Irlande) et dans l'article L. 2342-4 du Code du travail⁹ (France).

Ainsi, l'institution d'un CEE n'est obligatoire dans aucun des États membres. La direction centrale n'est tenue de mettre en place un groupe spécial de négociation que si un nombre suffisant de travailleurs le demandent, mais cela ne conduira pas nécessairement à la conclusion d'un accord de CEE (les négociations pouvant échouer). Cependant, une fois que la demande d'institution d'un GSN a été correctement déposée, l'employeur ne peut plus éviter la création d'un CEE.

La question se pose donc de savoir à qui doit s'adresser la demande de création d'un GSN. La jurisprudence française a précisé que la demande doit être adressée à l'entreprise qui exerce le contrôle et a une influence dominante sur la filiale située en France, sous peine d'irrecevabilité.¹⁰

La question concernant la recevabilité d'une demande de création d'un GSN a également été soulevée dans une affaire luxembourgeoise datant de 2011, dans laquelle les demandes du Gesamtbetriebsrat allemand et du comité d'entreprise espagnol avaient été rejetées.¹¹ Les deux comités d'entreprise avaient demandé au tribunal d'ordonner à la société de partager des informations sur ses activités et sur la répartition de ses effectifs (conformément à l'article L431-51 du Code du travail¹²). Le tribunal a toutefois conclu que les demandeurs n'avaient pas la capacité de demander l'institution d'un CEE, car l'article L432-2 du Code du travail prévoit que la demande d'ouverture des négociations doit être formulée par écrit par au moins 100 travailleurs ou leurs représentants. Cette condition a été considérée comme non remplie, rendant ainsi caduque la demande de création d'un groupe spécial de négociation.

Par ailleurs, le tribunal du travail de Berlin a jugé que, conformément à l'article 5, paragraphe 4, de la directive de refonte, une entreprise doit convoquer sans délai une réunion constitutive du CEE, même si la direction n'a pas directement entravé la création du GSN, pour autant que ses actions aient eu cet effet.¹³ La simple promesse de prendre des mesures en vue de la création d'un groupe spécial de négociation ne suffit pas, il faut des actions concrètes. Les négociations doivent en tout état de cause être entamées dans les six mois suivant la demande des travailleurs. Dans le cas contraire, les

prescriptions subsidiaires s'appliqueront et le groupe ne sera plus en mesure de déterminer sous quelle juridiction nationale le CEE sera établi.

Désignation des membres du GSN

Les règles relatives à la désignation des membres du GSN sont fixées à l'article 5, paragraphe 2, de la directive de refonte.

Les lois nationales de transposition se sont largement appuyées sur les structures de représentation des travailleurs existant au niveau national pour garantir une désignation démocratique des membres du GSN. On peut distinguer trois types de méthodes de désignation parmi les États membres (Fédération européenne des métallurgistes, 2007).

Dans un premier groupe de pays comprenant l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, la Hongrie et les Pays-Bas, les membres du GSN sont nommés ou élus par les structures existantes des comités d'entreprise. Les législations de Chypre, de la République tchèque, de la Finlande, de la France, de la Grèce, de l'Italie, de la Lettonie, de la Pologne, du Portugal, de la Roumanie, de la Slovaquie, de l'Espagne et de la Suède prévoient quant à elles que les membres du GSN sont nommés ou élus par les représentants des travailleurs (généralement les syndicats). En Bulgarie, en Estonie, à Malte, en Norvège et en Slovénie, tous les travailleurs peuvent élire directement les membres de leur GSN par un vote à bulletin secret.

On ignore encore si la formation incorrecte d'un GSN peut avoir des conséquences juridiques. La question est actuellement débattue en Allemagne, où le syndicat Verdi a déposé une plainte auprès du tribunal du travail de Berlin contre l'enseigne de mode en ligne Zalando. Dans cette affaire, un accord de CE de SE a été conclu dont les dispositions sont nettement inférieures aux normes des comités d'entreprise SE de sociétés comparables. Verdi affirme que cela est dû à une « mauvaise composition du GSN, qui incluait essentiellement des représentants favorables à l'employeur ». Normalement, les membres du GSN allemand sont élus par le comité d'entreprise. Comme à l'époque, Zalando n'avait pas encore de comité d'entreprise, les membres du GSN allemand ne pouvaient pas être élus par ce comité. Au lieu de cela, le processus d'élection s'est déroulé de manière non transparente, ce qui explique pourquoi les résultats des négociations avec le GSN ont été contestés.¹⁴

Négociations avec le GSN

L'article 5, paragraphe 3, de la directive de refonte décrit la tâche principale du GSN : « 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 ».

Les différents points de vue de l'employeur et des travailleurs se confronteront au cours des négociations. En principe, la volonté des parties est déterminante et la liberté contractuelle est totale. En réalité, la direction est en position de force. Il existe un risque réel que les employeurs veuillent restreindre les droits des CEE, en essayant de conclure un accord en deçà des normes minimales légales.

En mai 2019, un accord de CEE très contesté a été conclu pour le groupe laitier français Lactalis. Selon la fédération syndicale européenne EFFAT, il s'agit du « pire accord jamais signé ». L'accord n'a été approuvé que par 11 des 19 membres du GSN, et signé après que les syndicats ont obtenu l'ouverture des négociations en intentant une action en justice auprès d'un tribunal français. À l'instar de l'affaire Zalando évoquée plus haut, l'accord Lactalis pourrait être invalidé parce que le GSN n'a pas été correctement établi. La direction centrale avait refusé de donner un mandat aux petits pays comptant moins de 100 salariés, ainsi qu'au Royaume-Uni (en raison du Brexit à venir). En outre, la direction centrale a fait pression sur les représentants pour qu'ils renoncent à leur droit d'être assistés par des experts externes, notamment par le biais d'un vote très controversé. L'accord finalement conclu reste bien en deçà des normes de l'UE et enfreint même la législation européenne à certains égards. Cet exemple nous aide à garder à l'esprit que, même si la directive de refonte accorde aux parties une liberté majeure pour décider du contenu d'un accord, la direction court toujours le risque qu'un tribunal national annule les clauses qui sont contraires à la lettre et à l'esprit de la directive.¹⁵

Compte tenu des positions fondamentalement inégales des parties contractantes, certaines juridictions nationales ont défini la manière dont la direction peut agir dans la conduite des négociations. L'Italie en est un excellent exemple. Le 11 juin 2020, la Cour d'appel de Florence a ordonné au groupe papetier italien Sofidel de créer un CEE. Les syndicats italiens avaient entamé le processus de création d'un CEE dans l'entreprise en 2015. Cinq ans plus tard, alors que les syndicats men-

çaient d'intenter une action en justice peu avant une audience au tribunal de Lucques, la direction a décidé de convoquer une réunion du GSN par vidéoconférence. Le tribunal s'est prononcé en faveur de l'employeur, estimant que rien dans la législation applicable n'empêchait de convoquer le GSN par vidéoconférence. Toutefois, la Cour d'appel de Florence a ensuite annulé la décision du tribunal de première instance. Dans son arrêt, la Cour d'appel a estimé que le comportement de Sofidel, qui avait subordonné la convocation de la réunion du GSN à l'utilisation de la seule langue anglaise, sans interprétation, était de nature antisyndicale.¹⁶

Les négociations entre la direction et le GSN peuvent durer au maximum trois ans, à compter de la date de la demande d'institution du GSN par les salariés. Si aucun accord n'est conclu dans ce délai, les prescriptions subsidiaires sont applicables (article 7, paragraphe 1, de la directive de refonte).

Dépenses engagées avant et après l'institution du GSN

L'article 5, paragraphe 6, de la directive de refonte stipule clairement que « les dépenses liées aux négociations [...] sont supportées par la direction centrale, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée ». Certains États membres, comme Chypre, ont précisé cette disposition en indiquant quels coûts exactement sont à la charge de l'entreprise. L'article 10, paragraphe 5, de la loi sur l'institution des CEE ¹⁷ dispose que :

« Les coûts relatifs aux négociations [...] sont pris en charge par la direction centrale, afin que le groupe spécial de négociation puisse remplir sa mission de manière plus efficace. Concrètement, la direction centrale supporte les dépenses suivantes :

- a) l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation ;
- b) l'organisation des réunions du groupe spécial de négociation, y compris les frais d'interprétation, d'hébergement, de voyage, d'entretien de ses membres et les frais d'impression et de communication des résultats ; et
- (c) un expert du groupe spécial de négociation pour l'assister dans ses tâches. »

Bien que la disposition susmentionnée de la directive de refonte ne concerne explicitement que les dépenses « relatives aux négociations », et donc après la création du GSN, il est communément admis que les frais de déplacement et de traduction pour l'établissement des premiers contacts avec les représentants des tra-

vailleurs dans d'autres pays doivent également être pris en charge par l'entreprise. Cela a été confirmé dans le passé par plusieurs décisions de tribunaux du travail allemands.

Accès aux experts

L'article 5, paragraphe 4, de la directive de refonte prévoit que les GSN peuvent solliciter l'assistance d'experts de leur choix, tels que des représentants d'organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire. Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation.

Le droit de faire appel à des experts peut toutefois être limité. Si l'article 5, paragraphe 6, de la directive de refonte stipule que toutes les dépenses relatives aux négociations sont supportées par la direction centrale, il prévoit également que les États membres peuvent limiter le financement à un seul expert. La plupart des États membres ont fait usage de cette possibilité. Ce n'est que dans certains États membres, comme la Bulgarie, que la loi fait référence à des « experts » au pluriel, ce qui autorise implicitement le recours à plus d'un expert.

2. Fonctionnement

L'institution de nouveaux CEE, mais aussi leur fonctionnement ultérieur ont été envisagés de diverses manières dans les États membres. Ces organes peuvent donc être plus ou moins efficaces selon le cadre juridique national. Parmi les obstacles possibles, on peut citer le fait que les informations fournies sont parfois d'une nature telle qu'elles ne permettent pas une consultation significative, la mauvaise qualité de la procédure de consultation elle-même et le calendrier des procédures, en ce sens que les CEE sont souvent consultés alors que les décisions sont déjà prises (De Spiegelaere, Jagodziński, & Waddington, 2022 ; Commission européenne, 2018 ; Laulom, 2018).

Dans sa résolution d'initiative de 2021, le Parlement européen a abordé certaines de ces questions.¹⁸ La résolution « met en avant l'importance de fournir des informations utiles et en temps voulu ainsi que de mettre en place une consultation dans toute l'Union avant de prendre des décisions en matière de gestion qui soient susceptibles d'avoir des conséquences sur les travailleurs, l'emploi et les conditions de travail, ainsi que sur des politiques ou mesures, en particulier sur celles

ayant des implications transfrontalières ; souligne que les représentants des travailleurs, y compris les syndicats, doivent avoir accès à l'expertise et à la documentation adéquates relatives aux décisions de la direction pour évaluer les implications de ces politiques et processus transfrontaliers pour la main-d'œuvre et proposer des alternatives ; souligne qu'un véritable dialogue sur ces alternatives doit avoir lieu entre les syndicats, les représentants des travailleurs et la direction ».

Ces suggestions ont été réitérées dans une autre résolution du 2 février 2023, dans laquelle le Parlement européen a exhorté la Commission à procéder à la révision tant attendue de la directive de refonte de 2009.¹⁹

Information et consultation

Le droit des travailleurs à l'information et à la consultation est évidemment au cœur du fonctionnement des CEE. Il est donc important d'évaluer la manière dont ces concepts ont été définis (et potentiellement limités ou étendus) dans les lois nationales de transposition. Mais avant cela, il est important de noter que le champ d'application du droit à l'information et à la consultation est en principe limité aux « questions transnationales ».

L'article 1, paragraphes 3 et 4, de la directive de refonte dispose que :

« L'information et la consultation des travailleurs s'effectuent au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité. À cette fin, la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs régie par la présente directive sont limitées aux questions 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. »

La question se pose donc de savoir quels sujets peuvent être considérés comme transnationaux, d'autant que la plupart des États membres n'en donnent pas une définition claire. La jurisprudence française illustre bien la difficulté de délimiter les contours de cette notion. Dans un arrêt du 21 mai 2015, la Cour d'appel de Versailles a rendu le jugement suivant :²⁰

« Les questions nécessitant une consultation préa-

lable doivent donc avoir une dimension internationale ou européenne, par leur objet ou leurs effets. En l'absence de tout élément étranger, la consultation n'est pas obligatoire.

En l'espèce, l'objet de la décision d'exigibilité des avances accordées ne concerne pas l'ensemble du groupe ni deux sociétés du groupe ou des établissements situés dans deux États membres.

Elle a été prise par une société française, AL Île de France, à l'égard d'une autre société française, sa filiale SNCM.

Enfin, il n'est pas démontré que la décision d'exigibilité des avances serait de nature, indépendamment du nombre d'États membres concernés, à revêtir une importance pour les travailleurs européens, par l'ampleur de leur impact potentiel, ni qu'elle impliquerait des transferts d'activité entre États membres au sens de l'article 3 de l'accord, ni qu'elle concernerait des événements majeurs de nature transnationale, susceptibles de modifier la structure et les orientations stratégiques du groupe AK AL ou affectant considérablement (ou gravement) les intérêts des travailleurs, au sens de l'article 7.3.2.

S'il n'est pas exclu que cette décision, qui a eu pour effet immédiat de contraindre la SNCM à déposer le bilan, ait des conséquences économiques et sociales importantes, à terme, pour l'ensemble du groupe et donc pour les salariés européens, il ne s'agit que d'une hypothèse qui, à ce stade et en l'absence de connaissances sur l'issue de la procédure de redressement judiciaire de la SNCM, ne permet pas de considérer que la décision prise entre dans le champ d'application de l'accord.

À cet égard, le premier juge a relevé à juste titre que les salariés de la SNCM ne représentent que 2,5 % de l'effectif total du groupe et que la spécificité de son activité d'opérateur de transport maritime de passagers est différente de celle des autres sociétés du groupe.

Il s'ensuit que l'absence de consultation ne constitue pas un trouble manifestement illicite et que les demandes visant à suspendre la décision du 1er octobre 2014 et à ordonner à la société de consulter ce comité ne peuvent être acceptées. »

Dans l'affaire Véolia-Suez, cependant, la même Cour d'appel a jugé que, puisque le projet industriel en question était susceptible d'avoir un impact sur les actifs internationaux de Suez, la consultation du CEE était en fait obligatoire.²¹

En ce qui concerne les définitions des termes « information » et « consultation », il convient de se référer à

l'article 2, paragraphe 1, points f) et g), de la directive de refonte :

« information : 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 ;

consultation : 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 ; »

Dans l'ensemble, les définitions des termes « information » et « consultation » sont très similaires dans tous les États membres. Si certains d'entre eux ont simplement copié la formulation de la directive, d'autres l'ont légèrement modifiée. La plupart des États membres (Irlande, Estonie, Croatie, République tchèque, Espagne, Slovaquie, Luxembourg, Danemark, Italie et Lituanie) ont adopté une définition de la « consultation » un peu plus large, en incluant le droit à une réponse détaillée de la direction centrale aux avis exprimés par le CEE. En outre, la République tchèque, la Slovaquie et la Lituanie font explicitement référence aux négociations avec la direction dans leurs définitions respectives de la « consultation ».

On observe une fois de plus que la directive de refonte utilise des termes généraux qui laissent une grande place à l'interprétation. On pourrait par exemple se demander ce que signifie donner des informations et organiser des consultations « en temps utile ». Les jurisprudences française, allemande et belge ont fourni des indications à cet égard.

Dans l'affaire Renault (Vilvorde), la Cour d'appel de Versailles a précisé que :²²

« Considérant certes qu'une telle mise en œuvre n'implique pas, de façon absolue, une antériorité par rapport à la décision à prendre, que rien, dans l'accord ni dans la directive inspirée de la charte et transposée par la loi, ne prévoit, comme modalité obligatoire ou substantielle, une telle antériorité, force sera de rechercher si elle correspond ou non, - selon les circonstances, à l'impératif de temps utile ou plus simplement d'effet utile au regard des manifestations de volonté de l'instance investie du pouvoir de décision. »

De même, les tribunaux ont décidé que la fusion entre Gaz de France et Suez ne pourra intervenir qu'après que le conseil d'administration de Gaz de France aura consulté le CEE et les organes représentatifs nationaux appropriés.²³

En Allemagne, le tribunal de district de Cologne a estimé que la direction avait violé le droit à la consultation en envoyant une présentation PowerPoint au CEE deux jours seulement avant la publication d'un plan de licenciement, et en ne consultant pas le CEE à ce sujet. Néanmoins, le tribunal a refusé d'émettre une injonction pour empêcher la fermeture de l'usine concernée par le licenciement collectif.²⁴

Dès 1999, un tribunal du travail belge a précisé que les employeurs sont tenus d'informer et de consulter leurs salariés avant de prendre une décision. Un délai de huit jours entre la notification de l'intention de licenciement collectif et le licenciement effectif indique que les travailleurs ne sont pas suffisamment consultés.²⁵

Selon le tribunal du travail de Bruxelles, un employeur doit des dommages-intérêts aux syndicats pour ne pas les avoir associés en temps utile aux procédures d'information et de consultation.²⁶ En cas de litige, c'est à l'employeur de prouver qu'il a rempli ses obligations d'information et de consultation.²⁷

Ces questions et ambiguïtés risquent de compromettre l'efficacité des procédures d'information et de consultation. En fait, même avec les changements apportés à la directive de refonte, les CEE continuent de fonctionner essentiellement comme des organes d'information, plutôt que d'information et de consultation (De Spiege-laere, Jagodziński & Waddington, 2022).

Pour renforcer l'efficacité des procédures établies, certains pays ont introduit des garanties supplémentaires dans leur législation. En Belgique, par exemple, l'article 2, paragraphe 3, de la convention collective n° 101²⁸ et le commentaire qui l'accompagne prévoient que « 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 de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. À cet effet, il convient que l'information et la consultation du comité d'entreprise européen lui permettent, en temps utile, de donner un avis à l'entreprise sans mettre en cause la capacité d'adaptation de celle-ci. Seuls un dialogue mené au niveau où sont élaborées les orientations et une implication effective des représentants des travailleurs sont à même de répondre aux besoins d'anticipation et d'accompagnement du changement ».

On trouve un autre exemple d'une telle disposition en Slovénie, où l'article 18 de la loi sur les comités d'entreprise européens²⁹ dispose que :

« Pour régler une procédure d'information et de consultation des travailleurs, il importe de conclure un accord écrit qui stipule les conditions dans lesquelles les représentants des travailleurs ont le droit d'être consultés sur les informations reçues et la procédure d'examen de leurs propositions ou problèmes avec la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié. Ces informations portent en grande partie sur des questions qui affectent de manière significative les intérêts des travailleurs dans toutes les entreprises auxquelles l'accord s'applique ».

L'article 29 prévoit en outre que « la direction centrale informe et consulte le comité d'entreprise européen au moins une fois par année civile en ce qui concerne le succès commercial et les perspectives de l'entreprise ou du groupe d'entreprises dans les États membres et lui fournit la documentation nécessaire ».

On observe également cette bonne pratique dans la législation portugaise, où l'article 15, paragraphe 5, de la loi sur les CEE prévoit qu'avant la réunion annuelle du CEE, la direction centrale doit présenter au CEE un rapport détaillé et documenté sur les mesures proposées.

L'article 35, paragraphe 5, de la loi roumaine sur l'institution, l'organisation et le fonctionnement du CEE³⁰ prévoit explicitement que la direction centrale communique la date de la réunion du comité d'entreprise européen au moins quinze jours avant sa tenue. Bien que cette disposition fournisse une règle claire sur le moment où la date de la réunion du CEE doit être communiquée, le délai de quinze jours, plutôt court, rend presque impossible une préparation adéquate des membres du CEE. L'article 37 de la loi précise en outre que la direction doit

préparer un rapport pour la réunion du CEE et que le CEE peut émettre un avis sur ce rapport à la fin de la réunion ou dans un délai raisonnable, mais au plus tard dix jours après la réunion.

Le Code du travail bulgare donne aux représentants des travailleurs le droit de solliciter des réunions avec l'employeur lorsqu'ils estiment qu'il est approprié de conseiller ce dernier sur des questions ou des préoccupations signalées par les travailleurs.

L'accord de CEE d'Amcor illustre bien comment la législation, mais aussi l'accord de CEE lui-même peuvent renforcer le droit des travailleurs à l'information et à la consultation. L'accord Amcor a été modifié en 2016 pour inclure un processus de consultation mieux organisé. Depuis lors, l'accord prévoit que pour chaque mesure, il est nécessaire d'organiser deux réunions avec la direction ainsi qu'une réunion des représentants des travailleurs avec un expert en vue d'évaluer la situation et/ou de préparer toute consultation pertinente. Il contient par ailleurs une meilleure définition des droits à la formation et introduit un comité économique au sein du CEE. Suite à l'adoption de cet amendement, le CEE a décidé de retirer toutes les procédures judiciaires en cours. Par conséquent, cette affaire illustre également comment une action en justice peut servir de levier de négociation.

Il va sans dire que le bon fonctionnement des organes du CEE exige que les informations fournies soient complètes et pertinentes et formulées de manière intelligible. À cet égard, il convient de noter qu'aucune des lois nationales de transposition n'a précisé le contenu des informations à fournir. La plupart des États membres s'en tiennent à la formulation exacte de la directive.

Confidentialité et secret

Il existe toutefois une dérogation importante à l'obligation de fournir des informations. Afin de protéger les intérêts légitimes d'une entreprise lorsqu'elle discute de secrets ou d'informations qui lui sont propres, l'article 8 de la directive traite de la question de la confidentialité. Du point de vue des droits des travailleurs, la clause de confidentialité peut évidemment être considérée comme une restriction du droit à l'information. Néanmoins, le CEE n'est pas une tierce partie, mais bien un organe interne de l'entreprise dont les membres ont le droit fondamental d'être informés et consultés sur les questions transnationales. La direction de l'entreprise peut utiliser le prétexte de la confidentialité pour limiter arbitrairement la diffusion de l'information (article 8, paragraphe 1), ou choisir de ne pas divulguer l'information

du tout (article 8, paragraphe 2). Il est donc primordial d'évaluer comment l'article 8 a été transposé dans la législation nationale et de déterminer si des garanties ont été incorporées pour les droits des travailleurs (Jagodziński & Stoop, 2021 ; Laulom & Dorsssemont, 2015 ; Meylemans & De Spiegelaere, 2020).

L'article 8, paragraphe 1, de la directive stipule que « les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que les experts qui les assistent éventuellement ne sont pas autorisés à révéler à des tiers les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel ». Cette disposition donne à la direction le droit général d'imposer un devoir de confidentialité, mais elle ne précise pas quelles informations peuvent être qualifiées de confidentielles et à qui elles ne peuvent être révélées. C'est pourquoi certains États membres ont réglementé davantage la question dans leurs lois nationales de transposition.

La Finlande, par exemple, a explicitement énuméré les types d'informations qui peuvent être considérées comme confidentielles. La Croatie, l'Autriche, l'Allemagne, l'Estonie, la Hongrie, la Slovénie, l'Irlande, le Luxembourg et la Suède offrent de bons exemples de lois nationales limitant le droit à la confidentialité et renforçant ainsi le droit à l'information des travailleurs. Tous ces États membres ont, dans une certaine mesure, réduit le nombre de tiers auxquels les informations confidentielles ne peuvent être divulguées. Par conséquent, les membres du CEE ne sont pas liés par l'obligation de préserver la confidentialité des informations dans leurs contacts avec (au moins l'une des) parties suivantes : 1) d'autres membres du CEE, 2) d'autres représentants des travailleurs, 3) des experts et/ou traducteurs, 4) des membres du conseil de surveillance. Aux Pays-Bas, il appartient à la direction de déterminer s'il existe des parties à l'égard desquelles les membres du CEE ne sont pas tenus de respecter la confidentialité (article 11, paragraphe 7, de la loi néerlandaise sur les comités d'entreprise européens³¹). D'autres États membres, en revanche, se contentent de mentionner la possibilité pour la direction centrale d'imposer un devoir de confidentialité sans la réglementer davantage. C'est le cas de pays comme l'Islande, le Danemark et la Slovaquie.

Si la confidentialité s'applique, elle doit être respectée à tout moment. En vertu de l'article 10, paragraphe 2, de la directive de refonte, les membres du CEE sont tenus d'informer les représentants nationaux des travailleurs ou l'ensemble des travailleurs du contenu et des résultats de la procédure d'information et de consultation, sans divulguer d'informations confidentielles. Tous les États membres ont transposé cette obligation dans

leur législation nationale, à l'exception de la République tchèque. Rares sont les États membres qui ont développé davantage le devoir de rapport, renforçant ainsi l'obligation minimale visée dans la directive. L'article 47 de la convention collective belge n° 101 prévoit notamment :

« Le temps et les moyens nécessaires doivent être accordés aux membres du comité d'entreprise européen et aux représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation situées en Belgique, qui ressortissent au champ d'application du comité d'entreprise européen, pour permettre aux membres du comité d'entreprise européen d'informer les représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation sur la teneur et les résultats de la procédure d'information et de consultation se déroulant au sein du comité d'entreprise européen. »

En outre, en Lituanie, il est explicitement prévu que le CEE et le comité restreint fassent rapport au moins une fois par an.

Il a été mentionné plus haut que la direction peut également avoir le droit de ne pas communiquer d'informations aux membres du CEE. D'une portée considérable, ce droit au secret existe lorsque la nature des informations est telle que, selon des critères objectifs, elles pourraient entraver gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porterait préjudice à celles-ci (article 8, paragraphe 2, de la directive). Ici aussi, certaines lois nationales de transposition ont complété cette disposition pour tenter de limiter ses effets considérables sur le droit à l'information des travailleurs. L'article 38, paragraphe 6, de la loi estonienne sur la participation des travailleurs à l'échelle communautaire prévoit, par exemple, ce qui suit :

« La direction centrale peut refuser de fournir des informations si, sur la base de critères objectifs, la divulgation de telles informations entrave ou peut entraver de manière significative le fonctionnement d'une entreprise. Ce droit ne s'étend pas aux informations sur le nombre de travailleurs. Si la communication d'informations est refusée, la direction centrale est tenue de justifier, sur la base de critères objectifs, les raisons pour lesquelles la divulgation des informations entrave ou risque d'entraver de manière significative le fonctionnement de l'entreprise ».

L'Irlande prévoit de façon similaire l'obligation pour la direction de justifier l'exercice de son droit au secret.

La section 15, paragraphe 3, de la loi sur l'information et la consultation transnationales des travailleurs dispose que :

« La direction centrale peut refuser de divulguer à un groupe spécial de négociation, à un forum européen des travailleurs, à un comité d'entreprise européen ou dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, des informations qu'elle considère comme commercialement sensibles

(a) si elle peut démontrer que la divulgation serait susceptible de porter atteinte de manière considérable et défavorable à la situation économique ou financière d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises ou d'enfreindre des règles légales ou réglementaires, ou

(b) si la nature des informations répond à des critères objectifs permettant de déterminer qu'elles ne doivent pas être divulguées, la direction centrale et le groupe spécial de négociation, le forum européen des travailleurs, le comité d'entreprise européen ou les représentants des travailleurs conviennent d'une procédure d'information et de consultation ».

La confidentialité et le secret sont donc des exceptions à la règle, raison pour laquelle la direction ne peut invoquer ces droits que conformément à la législation nationale. Cependant, seules quelques lois de transposition obligent la direction à répondre des violations de ces droits. Certains États membres disposent d'une forme de contrôle judiciaire ou d'une procédure administrative permettant au CEE de contester l'obligation de confidentialité qui lui est imposée ou le droit au secret de la direction.

En Irlande, par exemple, « les litiges entre la direction centrale et les travailleurs (ou leurs représentants) employés dans l'État concernant la rétention, par la direction centrale, d'informations commercialement sensibles ou la question de savoir si les informations divulguées par la direction centrale à titre confidentiel aux représentants des travailleurs sont de nature à ne pas être révélées, conformément à l'article 15, peuvent être soumis par la direction centrale ou les représentants des travailleurs à un arbitre indépendant nommé par le ministre en vertu des règlements établis aux fins de cet article » (article 20, paragraphe 1, de la loi sur l'information et la consultation transnationales des travailleurs). Les règlements en question n'ont toutefois pas encore été adoptés...

De même, l'article L433-4 du Code du travail luxembourgeois prévoit qu'« un comité d'arbitrage composé

d'un représentant de la direction centrale, un représentant des travailleurs impliqués dans la procédure d'information et de consultation en application du présent titre et présidé par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut être saisi en cas de litige. Sa décision n'est pas susceptible de recours ».

En Norvège, le comité de la démocratie industrielle est compétent pour statuer sur les litiges concernant la portée de l'obligation de respecter la confidentialité imposée ou la portée de l'obligation qu'a la direction de fournir des informations (article 10 de l'accord sur les comités d'entreprise européens ou les formes équivalentes de coopération³²).

La même compétence a été accordée aux tribunaux en Estonie, en République tchèque, en Lituanie et aux Pays-Bas (resp. l'article 39 de la loi estonienne sur la participation des travailleurs à l'échelle communautaire, l'article 276, paragraphe 5, du Code du travail tchèque³³, l'article 12, paragraphe 6, de la loi lituanienne sur les comités d'entreprise européens, et l'article 5, paragraphe 2, de la loi néerlandaise sur les comités d'entreprise européens).

On observe une situation particulière à Malte où, en cas de litige entre la direction centrale ou locale et un destinataire de l'information, l'affaire peut être soumise au tribunal du travail afin qu'il statue sur la nature des informations ou du document en cause. Si le tribunal décide que la divulgation des informations n'est pas susceptible, selon des critères objectifs, de nuire gravement à l'entreprise ou à ses activités, il peut ordonner à la direction de divulguer les informations. Dans ce cas, le tribunal précise 1) les informations ou le document à divulguer, 2) le(s) destinataire(s) à qui les informations ou le document doivent être divulgués, 3) les conditions dans lesquelles les informations ou le document doivent être divulgués et 4) la date à laquelle les informations ou le document doivent être divulgués.

Cependant, des sanctions ne sont presque jamais prononcées à titre de réparation. Il n'y a qu'en France que la direction peut être sanctionnée pour des abus du droit au secret. Cependant, bien que certaines dispositions tentent de limiter ces abus, elles ne prévoient jamais de sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas les règles. La loi lituanienne sur les comités d'entreprise européens, par exemple, prévoit qu'« il est interdit de refuser de fournir des informations au motif que la structure ou le nombre de travailleurs dans l'entreprise de dimension européenne ou le groupe d'entreprises de dimension européenne constitue une information confidentielle » (article 15, paragraphe 5). Une disposi-

tion similaire s'applique en Pologne.

Dans une affaire portée devant le tribunal du travail d'Anvers, un membre du CEE a contesté le caractère confidentiel de deux documents qu'il avait reçus de son employeur avant une réunion extraordinaire du CEE.³⁴ Le président commence son évaluation du fond en déclarant que les intérêts du demandeur doivent être mis en balance avec ceux de l'entreprise. Par conséquent, l'arrêt traite d'abord de la question de savoir si la confidentialité des documents pourrait nuire aux intérêts de la représentation européenne des travailleurs. Selon le président, ce n'est pas le cas, car le demandeur n'a pas été empêché de préparer minutieusement la réunion extraordinaire. Il existait d'autres possibilités d'accéder aux informations nécessaires, mais le demandeur ne les a pas exploitées. D'autre part, le tribunal du travail considère que la divulgation des informations contenues dans les documents avant la réunion extraordinaire pourrait, entre autres, entraîner des troubles sociaux et, par conséquent, causer un préjudice à l'entreprise. La demande est donc considérée comme recevable mais non fondée. Cet exemple illustre clairement les nombreuses difficultés rencontrées par les travailleurs lorsqu'ils tentent de faire respecter leurs droits et de dénoncer les abus.

La direction est donc rarement tenue pour responsable lorsqu'elle enfreint les règles de la confidentialité ou du secret. Les membres des CEE, quant à eux, encourent des sanctions s'ils enfreignent leur obligation de ne pas divulguer d'informations confidentielles. C'est le cas dans pas moins de 15 États membres. Les sanctions varient d'un État membre à l'autre, et vont de pénalités financières et de dommages-intérêts civils à des sanctions pénales, y compris des peines d'emprisonnement. À titre d'exemple, on peut citer l'article L454-4 (3) du Code du travail luxembourgeois :

« Sans préjudice des dispositions de l'article 309 du Code pénal, les personnes énumérées aux paragraphes 1er et 2 qui révèlent des renseignements dont la divulgation est interdite par le présent article sont punies des peines prévues à l'article 458 du même code. »

Les articles mentionnés dans la disposition ci-dessus prévoient que l'auteur encourt une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et une amende de 500 à 5 000 euros.

Dans sa résolution de 2023, le Parlement européen a explicitement reconnu les questions abordées ci-dessus. Le Parlement :

« fait observer que la mise en œuvre des dispositions en matière de confidentialité par les États membres est fragmentée en raison de l'absence de définition claire et demande donc que les informations confidentielles soient clairement définies ; souligne, dans ce contexte, que des efforts supplémentaires de la part des États membres sont nécessaires pour préciser et clarifier précisément les conditions dans lesquelles la direction centrale n'est pas tenue de transmettre des informations qui pourraient être préjudiciables ; réitère son appel à prévenir les abus des règles de confidentialité comme moyen de limiter l'accès à l'information et la participation effective et invite la Commission, dans le cadre de la révision de la directive 2009/38/CE, à exiger des États membres qu'ils indiquent explicitement les circonstances dans lesquelles la confidentialité est justifiée pour restreindre l'accès à l'information ; »

Expertise et formation

Pour garantir le bon fonctionnement des CEE, l'article 10 de la directive de refonte régit le rôle et la protection des représentants des travailleurs. Un sujet particulièrement important à cet égard est celui de l'expertise et de la formation. Après tout, l'efficacité du droit à l'information et à la consultation ne peut être garantie que dans la mesure où les membres du CEE sont parfaitement conscients de ce que ces droits impliquent ; en d'autres termes, des membres du CEE mieux informés peuvent contribuer de manière plus constructive au processus d'information et de consultation. Pour que l'information et la consultation soient efficaces, il faut donc que les membres du CEE aient une idée du cadre économique et juridique dans lequel ils opèrent.

Après tout, les membres du CEE sont censés :³⁵

- Comprendre toutes les informations qui leur sont données sur le développement des activités dans une grande entreprise multinationale ;
- Analyser le contenu des projets et les développements stratégiques présentés par la direction générale ;
- Évaluer l'impact probable de toute mesure susceptible d'affecter gravement les intérêts des travailleurs ;
- Faire équipe avec des représentants d'autres pays, de langues, d'origines et de cultures différentes, afin de s'accorder sur des positions et des avis communs qu'ils pourront soumettre à la direction générale ;
- Développer un dialogue social avec la direction ;
- Engager une procédure en cas de violation de leurs droits ;

• ...

Ces objectifs peuvent être atteints soit en proposant des formations aux membres du CEE eux-mêmes, soit en s'appuyant sur les connaissances externes d'experts et de conseillers. En outre, l'obligation de rendre compte aux représentants nationaux des travailleurs ou à l'ensemble du personnel a été introduite pour renforcer l'efficacité des droits d'information et de consultation (Cremers & Lorber, 2015 ; Commission européenne, 2018).

Conformément à l'article 10, paragraphe 4, de la directive, les membres du GSN et du CEE ont droit à une formation sans perte de salaire. Cette disposition a été introduite dans la législation de tous les États membres et pose donc peu de problèmes au niveau national. Seuls quelques problèmes d'interprétation mineurs existent.

Les dispositions nationales relatives au recours à des experts et conseillers externes sont un peu moins uniformes. Dans la directive de refonte, l'article 5, paragraphe 4, prévoit que « pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, parmi lesquels peuvent figurer des représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire. Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation. » En Norvège et en Suède, la possibilité de s'appuyer sur des syndicats ou des représentants des travailleurs européens n'est pas explicitement mentionnée dans les lois de transposition respectives. Le cinquième paragraphe des prescriptions subsidiaires précise en outre que « le comité d'entreprise européen ou le comité restreint peut être assisté d'experts de son choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de ses tâches ». Bien que l'idée centrale de cette disposition ait été transposée dans tous les États membres, sa formulation peut varier. La convention collective belge n° 101, par exemple, renvoie au protocole de coopération, qui est censé fixer les modalités pratiques de la présence d'experts aux réunions du CEE et du comité restreint. En Slovénie aussi, il est prévu que le règlement intérieur puisse envisager le recours à des experts pour assister le CEE et ses comités.

3. Accès à la justice et procédures d'exécution

Il va sans dire que l'efficacité du droit fondamental à l'information et à la consultation dépend largement de la mesure dans laquelle il peut être appliqué devant

les tribunaux. Ce chapitre fera donc la lumière sur les règles de procédure d'exécution. Plusieurs aspects des cadres nationaux d'application seront examinés.

Néanmoins, il convient avant tout de noter que les cas de litige sont plutôt rares, tant au niveau national qu'au niveau de l'UE. Il n'y a qu'en France et en Allemagne que des actions en justice sont plus fréquemment introduites par des CEE.

D'une part, l'absence d'actions en justice concernant la mise en œuvre de la directive pourrait indiquer que la directive elle-même ne génère pas de problèmes qui ne puissent être résolus par une simple interprétation. D'autre part, et c'est l'explication la plus probable, l'absence de telles actions pourrait être le signe d'un accès difficile à la justice (Commission européenne, 2018).

Statut juridique et capacité d'agir en justice

L'article 10, paragraphe 1, de la directive de refonte dispose que :

« Sans préjudice de la capacité d'autres instances ou organisations à cet égard, les membres du comité d'entreprise européen disposent des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive de représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. »

Tout d'abord, cette disposition implique que les moyens institutionnels en place soient de nature à permettre aux CEE de faire valoir leurs droits, éventuellement par le biais d'une procédure judiciaire. L'article 11, paragraphe 2, réaffirme ce principe en établissant que « les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive ; en particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive ». Il est donc primordial d'évaluer les cadres nationaux régissant le statut juridique des CEE et leur capacité à intenter une action en justice. Les solutions existantes ne s'excluent pas mutuellement et peuvent même être complémentaires dans certains États membres.

1) Les CEE (et les GSN) ne sont dotés d'une personnalité juridique à part entière que dans une poignée d'États membres. C'est le cas en Autriche, en Roumanie, en France et en Suède. Dans ce dernier pays, par exemple, l'article 53 de la loi sur les comités d'entreprise euro-

péens³⁶ dispose que :

« Le groupe spécial de négociation et le comité d'entreprise européen peuvent acquérir des droits et assumer des obligations, ainsi que saisir les tribunaux et autres autorités. »

Article L. 2343-7 du Code du travail français prévoit explicitement que :

« Le comité d'entreprise européen est doté de la personnalité civile. »

En d'autres termes, les membres du CEE peuvent engager des procédures judiciaires au nom du CEE lui-même. Il convient toutefois de noter que ce scénario n'est pas nécessairement le plus idéal du point de vue des droits des travailleurs. Après tout, le revers de la médaille de la personnalité juridique et donc de la capacité d'intenter des actions en justice, c'est que le CEE lui-même peut être poursuivi en tant qu'entité juridique distincte. Cela peut évidemment donner lieu à des scénarios défavorables.

2) D'autres pays ont opté pour une solution intermédiaire, définissant la capacité d'intenter des actions en justice comme un ensemble de droits et de pouvoirs accordés par le droit national aux CEE et aux GSN. Ainsi, ces organes ont la capacité d'être représentés dans les procédures et d'acquérir des droits et des obligations en tant qu'organes collectifs, sans pour autant avoir une personnalité juridique formelle. On observe cette situation en Lituanie, aux Pays-Bas, en Norvège, en Lettonie, en Slovaquie, en République tchèque, en Allemagne, en Islande, en Irlande, à Chypre et en Espagne. Si certains États membres accordent une « personnalité juridique fonctionnelle » générale aux CEE, d'autres ont limité les situations dans lesquelles les CEE peuvent intenter une action collective en justice.

3) Il se peut également que des membres individuels du CEE aient la capacité d'engager des procédures, soit à la place du CEE en tant qu'organe collectif, soit en parallèle. C'est notamment le cas au Danemark, en Estonie, en Grèce, en Islande, en Italie et en Suède. En Estonie, par exemple, les articles 39, 79 et 82 de la loi sur la participation des travailleurs à l'échelle communautaire accordent explicitement le droit de recours aux tribunaux aux représentants des travailleurs. En outre, l'article 5 de la loi néerlandaise sur les comités d'entreprise européens prévoit que les représentants individuels des travailleurs (en tant que « parties intéressées ») peuvent saisir la Cour d'appel d'Amsterdam pour contester des violations de la loi ou de l'accord sur les CEE, à moins

que la violation ne concerne un droit consacré par l'article 4 de la loi. Cette dernière disposition traite du droit de conserver son salaire pendant l'exercice des fonctions du CEE, du devoir de confidentialité, de l'obligation d'informer les représentants nationaux des travailleurs ou l'ensemble du personnel, etc. Au Luxembourg et en Irlande également, l'accès des CEE à la justice est garanti par l'octroi explicite aux représentants individuels des travailleurs du droit de demander réparation. La compétence pour intenter une action en justice peut également être générale ou limitée à une liste restreinte de situations.

4) Dans un petit nombre d'États membres, les syndicats peuvent engager des procédures judiciaires en cas de violation des droits des CEE. Un mandat en bonne et due forme peut être nécessaire, comme c'est le cas en France. En outre, les syndicats ont le droit d'intenter des actions en justice pour protéger les conventions collectives. C'est notamment le cas en Belgique et en Espagne.

5) Enfin, il existe des situations dans lesquelles les CEE n'ont pas de personnalité juridique à part entière ni aucun des droits fondamentaux fonctionnels leur permettant d'aller en justice. Cela ne signifie pas que les CEE n'ont aucun accès à la justice, mais on observe une absence de cadre juridique clair et transparent. Cette situation empêche manifestement les membres des CEE de faire valoir leurs droits de manière efficace. Il en va de même pour les États membres dont le cadre juridique est ambigu et donc source de confusion. En Finlande, par exemple, il semble que seuls les CEE créés en vertu des prescriptions subsidiaires puissent intenter une action collective en justice. On observe d'autres exemples de mauvaise mise en œuvre au Portugal, en Croatie et à Malte.

Frais d'action en justice

Alors que les moyens légaux dont disposent les CEE déterminent si ces organes peuvent ou non intenter une action en justice, l'article 10, paragraphe 1, de la directive de refonte devrait être interprété de manière à inclure également les ressources financières. Après tout, les moyens légaux et financiers sont les deux faces d'une même pièce. Si un CEE peut très bien être légalement équipé pour intenter une action en justice, il pourrait ne pas être en mesure de le faire s'il doit supporter tous les coûts de la procédure. Ces coûts se subdivisent en trois catégories : 1) les frais d'assistance juridique, 2) les frais de procédure, tels que les frais de justice, et 3) une indemnité pour les frais de justice de la partie adverse en cas de victoire de celle-ci. Par conséquent, la ques-

tion du financement devrait être abordée afin d'avoir un aperçu complet concernant l'accès des CEE à la justice (Commission européenne, 2018).

Certains États membres ont introduit une dispense légale des frais de justice pour les CEE qui intentent une action en justice. Cette solution simple est, par exemple, appliquée aux Pays-Bas, où l'article 5, paragraphe 1, de la loi sur les comités d'entreprise européens prévoit que « [...] un groupe spécial de négociation ou ses membres et un comité d'entreprise européen institué en vertu de la présente loi ne peuvent être condamnés aux dépens de cette procédure ». Une disposition similaire existe en Espagne et en Bulgarie. En Suède non plus, les frais de justice ne sont pas imposés aux CEE (Jagodziński & Lorber, 2015). Bien que les frais de procédure ne se limitent pas aux frais de justice, l'exemption de ces derniers peut considérablement améliorer l'accès des CEE à la justice.

La plupart des lois nationales de transposition ne contiennent cependant pas de dispositions spécifiques sur les frais de procédure. Il importe donc de traiter la question du financement en examinant les dispositions générales d'exécution de l'article 10, paragraphe 1, de la directive de refonte. Comme cet article ne précise pas comment les moyens doivent être fournis, les solutions et interprétations varient d'un État membre à l'autre.

On trouve une formulation plus ou moins similaire à celle de l'article 10, paragraphe 1, dans les législations belge, slovène, finlandaise, hongroise, danoise, irlandaise, lituanienne, néerlandaise, allemande et slovaque. Dans ces pays, les coûts des procédures judiciaires peuvent être considérés comme inclus dans les frais d'exploitation à la charge de l'entreprise. Parfois, cela est explicitement confirmé dans la législation. En Hongrie, par exemple, l'article 20, paragraphe 2, de la loi de transposition³⁷ dispose que : « Les membres du comité d'entreprise européen représentent conjointement, sans préjudice des compétences d'autres organisations de représentation et de participation des travailleurs, les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, et disposent des moyens d'exercer les droits conférés au comité d'entreprise européen, notamment : l'ouverture de procédures concernant les violations du droit à l'information et à la consultation des travailleurs ». De même, la loi néerlandaise sur les CEE prévoit explicitement que « les coûts raisonnablement nécessaires à l'accomplissement de la mission du comité d'entreprise européen et du comité restreint sont supportés par la société communautaire ou la société mère. [Cette disposition] s'applique également aux procédures judiciaires, à condition toutefois que la société

communautaire ou la société mère ait été informée à l'avance des frais à engager ». La question peut alors se poser de savoir ce qui se passe lorsqu'en raison de la pression du temps, la direction ne peut être informée à l'avance.

Si certains cadres juridiques nationaux prévoient que l'entreprise ne doit fournir que les moyens nécessaires, c'est au CEE de prouver la nécessité des frais de justice (Szyszka, n.d.). Ici aussi, il est clair que des questions pratiques pourraient se poser à cet égard. Ainsi, des solutions pragmatiques s'imposent. La pratique belge de coopération avec les syndicats en est une excellente illustration. En effet, les représentants syndicaux disposent du droit légal de représenter les CEE dans les procédures judiciaires et peuvent le faire aux frais du syndicat. On observe une approche similaire au Danemark, où les syndicats peuvent soutenir des membres individuels du CEE dans un litige juridique (Jagodziński & Lorber, 2015).

Il se peut également que la loi de transposition exige que l'accord précise les moyens financiers à allouer au CEE. C'est le cas en République tchèque, en Lettonie, au Luxembourg, en Estonie et en Finlande. Lorsque les modalités d'octroi des ressources financières sont laissées aux parties contractantes, ces dernières sont évidemment libres d'inclure (ou non) des dispositions sur les frais de justice.

Mais la jurisprudence continue d'évoluer dans certains pays. Le 30 août 2024, le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne a statué qu'un comité d'entreprise européen a droit au remboursement intégral de tous les frais de justice encourus dans le cadre d'une action en justice en matière de droit du travail. Les coûts s'élèvent à 100 000 euros et couvrent tous les frais de justice, les intérêts de retard et les autres frais supplémentaires encourus par le CEE (l'affaire est allée jusqu'à la Cour suprême).

Recours

Le considérant 36 de la directive de refonte de 2009 réitère un principe général du droit de l'UE en ce qui concerne les mécanismes de sanction :

« Conformément aux principes généraux du droit communautaire, des procédures administratives ou judiciaires ainsi que des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées à la gravité de l'infraction, devraient s'appliquer en cas de violation des

À ce titre, les sanctions jouent un rôle fondamental dans les cadres nationaux d'application de la loi. Plus encore, ce n'est que lorsque les sanctions en place sont efficaces, dissuasives et proportionnées que la directive peut être appliquée efficacement. Comme la directive elle-même n'offre que peu d'orientations sur la manière dont le mécanisme de sanction devrait être conçu, les États membres font preuve d'une grande diversité dans leurs cadres juridiques respectifs.

Une violation des droits des CEE peut donc être qualifiée de différentes manières. Globalement, on identifie trois approches parmi les États membres (Commission européenne, 2018 ; Jagodziński & Lorber, 2015 ; Jagodziński, 2014). Dans des pays comme l'Irlande, la Lituanie, l'Autriche, Chypre, Malte, la République tchèque et la Slovaquie, les violations des droits des CEE sont considérées comme des infractions administratives ou des infractions au droit du travail. Des pays tels que la Belgique, le Luxembourg, la France, la Pologne, l'Allemagne et l'Estonie considèrent certaines violations des droits des CEE comme des infractions pénales. Un troisième groupe de pays, parmi lesquels la Suède et le Danemark, considèrent les violations de la législation sur les CEE comme des violations des conventions collectives. Il est évident que la classification de ces infractions selon une branche spécifique du droit détermine dans une large mesure la sévérité des sanctions correspondantes.

Comme peu de CEE (ou de membres de CEE) vont en justice, les sanctions ont un objectif essentiellement préventif, raison pour laquelle elles devraient être extrêmement lourdes (Szyska, n.d.). La plupart des États membres n'imposent des sanctions financières qu'aux entreprises qui enfreignent la législation sur les CEE, le niveau de ces sanctions étant très variable. Les amendes peuvent aller d'un minimum de 4 euros par travailleur en Pologne ou de 30 euros par travailleur en Lituanie, à 100 000 euros en Slovaquie et en Slovénie. En outre, certains États membres (comme la Slovénie et la Belgique) différencient le niveau des sanctions selon que la violation en question concerne l'institution ou le fonctionnement du CEE (Commission européenne, 2018 ; Jagodziński & Lorber, 2015). Dans quelques lois nationales de transposition, l'éventail des sanctions comprend également des peines d'emprisonnement. C'est notamment le cas en Belgique, au Danemark, en Irlande, en France, en Grèce, en Pologne, à Chypre, au Luxembourg et en Allemagne.

Dans des pays comme l'Allemagne et l'Autriche, les

sanctions ne peuvent être imposées qu'à la suite d'une plainte déposée par la victime. La loi constitutionnelle autrichienne sur le travail prévoit que les infractions ne sont poursuivies et sanctionnées que si la victime dépose une plainte auprès de l'autorité administrative de district compétente dans un délai de six semaines après avoir eu connaissance de l'infraction et de son auteur.

Les procédures sommaires et les injonctions suspensives sont deux recours particulièrement efficaces que l'on ne peut qualifier de sanctions (Jagodziński, 2014). Les injonctions sont des décisions de justice dont le destinataire est tenu ou empêché d'accomplir un acte particulier. Elles constituent une mesure visant à prévenir d'autres dommages qui se produiraient si la violation persistait. La procédure sommaire est quant à elle une procédure ou un mode de procès simplifié qui permet à une affaire d'être portée devant un juge sans l'audience complète habituelle et donc de manière accélérée par rapport à un procès normal.

La possibilité de recourir à des procédures sommaires permet aux parties d'obtenir une décision de justice dans un délai allant de quelques heures (comme en France) à environ deux semaines (comme en Italie et en Hongrie). Dans certains États membres comme la Bulgarie, la procédure sommaire s'accompagne de la possibilité d'émettre une ordonnance immédiate obligeant la direction à mettre fin à l'infraction ou à y remédier.

Dans l'affaire susmentionnée *Gaz de France/Suez* de 2008, la fusion entre les deux entreprises, décidée au mépris des droits des travailleurs à être consultés, a d'abord été suspendue par les tribunaux français par voie d'injonction, puis a finalement été déclarée nulle parce que la violation du droit à la consultation a été acceptée.³⁸

De même, dans l'affaire *Renault (Vilvorde)*, la décision de fermer le site de Vilvorde a été considérée comme illégale et donc nulle par les tribunaux français et belges.

Ces affaires illustrent clairement comment les procédures sommaires et la possibilité d'injonctions suspensives touchent au cœur des garanties significatives du droit fondamental des travailleurs à l'information et à la consultation avant que des décisions définitives soient prises ou des mesures mises en œuvre.

Néanmoins, seuls quelques États membres prévoient la possibilité de recourir à des injonctions judiciaires pour garantir les droits des CEE. C'est notamment le cas en Belgique, en Bulgarie, en Estonie, en Finlande, en France, en Espagne, en Lituanie, en Allemagne et en Ir-

lande. En Lituanie, cependant, l'article 12, paragraphe 6, de la loi sur les CEE³⁹ dispose que :

« Si la direction centrale ou le niveau de direction suivant refuse de fournir les informations visées au présent article, ou en cas de contestation sur l'exactitude des informations fournies, les représentants du personnel peuvent saisir le tribunal dans un délai de trente jours à compter de la date de réception des informations ou de l'expiration du délai dans lequel elles auraient dû être fournies. Si la juridiction estime que le refus de fournir des informations est injustifié ou que des informations incorrectes ont été fournies, la direction centrale ou le niveau de direction suivant qui a refusé de fournir les informations ou qui a fourni des informations incorrectes est tenu de fournir les informations correctes dans un délai raisonnable ».

Par conséquent, même si une injonction est émise, la direction ne doit s'y conformer que dans un « délai raisonnable », ce qui réduit l'impact de l'injonction en tant que mesure de réparation visant à mettre un terme à une violation ou à prévenir un dommage.

Parfois, les injonctions ne sont possibles que dans des circonstances particulières. À Chypre, par exemple, les ordonnances judiciaires ne sont possibles que dans les cas où la direction a illégalement classé des informations comme confidentielles.

Le Parlement européen identifie de manière adéquate les questions relatives aux recours dans sa résolution de 2023 :

« s'inquiète du respect fragmenté et insuffisant de la directive 2009/38/CE dans l'ensemble de l'Union et souligne la nécessité de garantir une mise en conformité, une mise en œuvre et une exécution adéquates, efficaces et en temps utile de la directive en faveur des travailleurs de l'ensemble de l'Union ;

appelle de ses vœux, à cet égard, un renforcement des règles et procédures et l'adoption d'autres mesures, telles que l'introduction, dans la directive 2009/38/CE, d'un droit de demander une injonction préliminaire devant les juridictions nationales ou d'autres autorités compétentes en vue d'une suspension temporaire de la mise en œuvre des décisions de la direction jusqu'à ce que la procédure d'information et de consultation du CEE ait été dûment menée à bien au niveau adéquat de la direction et de la représentation et de manière à per-

mettre une réponse motivée de la direction conformément à ladite directive ;

regrette qu'au sein de nombreux États membres, les sanctions en cas de non-conformité ne soient pas efficaces, dissuasives ou proportionnées, comme l'exige la directive 2009/38/CE ; souligne que les dispositions régissant les sanctions des États membres doivent être renforcées afin d'améliorer le respect de la directive 2009/38/CE, tout en veillant à ce qu'elles n'occasionnent pas de charge pour les entreprises ; réitère son appel à la Commission pour qu'elle révise la directive 2009/38/CE en vue d'introduire des sanctions efficaces, dissuasives et proportionnées afin d'assurer le respect des règles ; »

1 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 (refonte).

2 Commission européenne. (2024). Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL modifiant la directive 2009/38/CE en ce qui concerne l'établissement et le fonctionnement des comités d'entreprise européens et l'application effective des droits d'information et de consultation transnationaux. COM(2024) 14 final.

3 CJUE 29 mars 2001, Bofrost, C-62/99 ; CJUE 13 janvier 2004, Kühne & Nagel, C-440/00 ; CJUE 15 juillet 2004, Anker, C-349/01.

4 Loi sur les comités d'entreprise européens, 19 février 2004, n° IX-2031.

5 Loi sur les comités d'entreprise européens, 3 septembre 2009, n° 96/2009.

6 Loi sur l'implication des travailleurs à l'échelle communautaire, 12 janvier 2005.

7 Loi sur la coopération dans les groupes d'entreprises finlandais et communautaires, n° 335/2007.

8 Loi sur l'information et la consultation transnationales des travailleurs, n° 20/1996.

9 Code du travail.

10 TGI Bobigny, 25 octobre 2001, n° 99/01870.

11 Tribunal de travail (Luxembourg), 10 juin 2011, n° 2594/2011.

12 Code du travail, livre IV, titre III : Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation transfrontalières pour les « travailleurs ».

13 Tribunal du travail de Berlin, 15 juillet 2016.

14 <https://handel.verdi.de/unternehmen/w-z/zaland-++co++298b3be2-789b-11e5-a054-525400ed87ba>.

15 <https://ewcdb.eu/node/242102> ; <https://www.ewc-news.com/en022019.htm#8.2>.

16 <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/videoconferencing-and-social-dialogue>.

17 Loi sur l'institution des comités d'entreprise européens, n° 106 (I) / 2011.

18 Parlement européen. (2021). Résolution du Parlement européen du 16 décembre 2021 sur la démocratie au travail : un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen. 2021/2005(INI).

19 Parlement européen. (2023). Résolution du Parlement européen du 2 février 2023 contenant des recommandations à la Commission sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens. 2019/2183(INL).

20 CA Versailles, 21 mai 2015, Transdev, n° 14/08628.

21 CA Versailles, 15 avril 2021, n° 21/00378.

22 CA Versailles, 7 mai 1997, n° 2780/97.

23 TGI Paris, 21 novembre 2006 ; CA Paris, 21 novembre 2006 ; Cass. soc., 16 janvier 2008, n° 07-10.597, Gaz de France.

24 Tribunal de district de Cologne, 2011, affaire du CEE de Visteon contre la fermeture de l'usine Cadix.

25 Tribunal du travail de Verviers, 30 juin 1999.

26 Tribunal du travail de Bruxelles, 22 septembre 2006.

27 Tribunal du travail de Nivelles, 25 avril 2003.

28 Convention collective n° 101 du 21 décembre 2010 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

29 Loi sur les comités d'entreprise européens, 14 juin 2011, n° 300-01/11-8/10.

30 Loi sur l'institution, l'organisation et le fonctionnement du comité d'entreprise européen, 5 juillet 2005, n° 217.

31 Loi du 23 janvier 1997 transposant la directive 94/45/CE du Conseil de l'Union européenne du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

32 Accord complémentaire VIII - Accord sur les comités d'entreprise européens ou les formes équivalentes de coopération, 23 août 2011.

33 Code du travail, douzième partie : Information et discussion, pouvoirs du syndicat, du comité d'entreprise et des représentants dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

34 Voorz. Arbrb. Antwerpen (KG) (Belgique) 15 avril 2008, n° KG 08/g/C.

35 https://www.etuc.org/sites/default/files/Info_sheet_3_FINAL_-_EN_1.pdf.

36 Loi sur les comités d'entreprise européens, 20 avril 2011, n° 2011:427.

37 Loi sur l'institution d'un comité d'entreprise européen et d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs, n° XXI 2003.

38 Cass. soc., 16 janvier 2008, n° 07-10.597, Gaz de France.

39 Loi sur les comités d'entreprise européens, 19 février 2004, n° IX-2031.

PARTIE 2

Représentation des salariés au niveau du conseil d'administration

Le concept de représentation des salariés au niveau du conseil d'administration (BLER) peut être considéré comme une deuxième façon de concevoir la démocratie industrielle. Il s'agit d'une forme indirecte de participation, dans laquelle les salariés d'une entreprise élisent ou désignent des représentants au sein de l'organe de décision stratégique de cette entreprise, quelle que soit sa structure. Les salariés élus ou nommés ont le droit de vote et représentent les intérêts collectifs de tous les travailleurs de l'entreprise (Conchon, 2011 ; Munkholm, 2018 ; Schulten & Zagelmeyer, 1998). Le contenu du droit aux BLER varie considérablement d'un État membre à l'autre. Les sections suivantes donnent un bref aperçu des principales tendances et différences.

1. Droit légal

La législation européenne laisse aux États membres le soin de réglementer les BLER. Toutefois, il convient tout d'abord de noter que tous les États membres n'ont pas reconnu de droit légal aux BLER. En Belgique, en Bulgarie, à Chypre, en Estonie, en Islande, en Italie, en Lettonie, en Lituanie, à Malte et en Roumanie, il n'existe

pas de cadre juridique pour les BLER. Cela signifie que dans ces pays, les accords des BLER résultent d'accords volontaires ou de choix au niveau de l'entreprise. En outre, de rares entreprises publiques belges (telles que les chemins de fer publics et certaines universités) appliquent des dispositions spécifiques prévoyant un BLER.

2. Seuils

Dans les pays où le droit aux BLER est inscrit dans la loi, différents seuils sont applicables pour l'activation de ce droit.

Tout d'abord, le type d'entreprise peut déterminer l'existence ou non d'un droit aux BLER. Une distinction peut être faite entre les entreprises privées et les entreprises publiques. En Irlande, ainsi qu'en Grèce, en Pologne, au Portugal et en Espagne, l'obligation de BLER se limite aux entreprises publiques. Le droit peut également être lié à la structure de responsabilité de l'entreprise (privée) en question. C'est le cas en France, au Luxembourg et en Slovaquie, où le droit aux BLER ne s'applique qu'aux

sociétés anonymes. En Autriche et en Croatie, le droit varie selon la structure de responsabilité de l'entreprise, qui peut être une société anonyme ou une société à responsabilité limitée. Le droit peut en outre varier en fonction du type de secteur (l'industrie sidérurgique au Luxembourg, la métallurgie en Espagne et l'industrie sidérurgique et du charbon en Allemagne), et des seuils supplémentaires peuvent s'appliquer. Aux Pays-Bas, par exemple, l'entreprise en question doit disposer d'un certain montant de capital pour que le droit aux BLER soit déclenché. Il en va de même pour la Slovénie, où le chiffre d'affaires ou la valeur des actifs doit atteindre un certain niveau.

En outre, la taille de la main-d'œuvre peut être un facteur déterminant pour le droit aux BLER, les États membres ayant la possibilité d'introduire des exigences en ce qui concerne le nombre de salariés. Ce nombre peut être de 25 à 50 dans des pays comme la Norvège, la Suède, le Danemark, la Slovaquie et la Slovénie. Aux Pays-Bas, en Finlande et en Hongrie, le seuil est légèrement plus élevé et varie entre 100 et 300 salariés. L'Autriche et la Croatie ont le même seuil pour les sociétés à responsabilité limitée. Un dernier groupe d'États membres exige que les entreprises comptent plus de 500 travailleurs pour que le droit aux BLER soit activé. C'est notamment le cas au Luxembourg, en République tchèque et en France. En Espagne, le droit aux BLER ne s'applique qu'aux entreprises publiques employant au moins 1 000 personnes. Les salariés des entreprises publiques en France, en Grèce, au Portugal, en Pologne, en République tchèque, en Irlande, au Luxembourg et en Slovaquie ont quant à eux droit aux BLER, quel que soit le nombre de salariés.

Enfin, le Danemark, la Norvège, la Suède et la Finlande connaissent une situation particulière. Dans ces pays, le droit aux BLER n'est mis en œuvre que si les travailleurs ou les syndicats locaux en font la demande.

3. Caractéristiques du conseil

Selon le système de gouvernance d'entreprise en place, les représentants des travailleurs peuvent siéger au conseil de surveillance ou au conseil d'administration. On peut distinguer essentiellement trois systèmes. Les systèmes dualistes, tels que le Danemark, l'Autriche, l'Allemagne, la Pologne et les Pays-Bas, connaissent une structure de gestion dans laquelle un conseil de surveillance surveille et contrôle les performances du comité de gestion chargé de gérer l'entreprise. Dans les systèmes monistes, en revanche, la gestion de l'entreprise incombe à une seule institution (le conseil d'admini-

stration). Il n'y a donc pas de distinction formelle entre les fonctions de supervision et de gestion. Des pays comme l'Irlande, le Luxembourg, l'Espagne, la Belgique et la Suède relèvent de cette catégorie. En Finlande (et dans une moindre mesure en Norvège), entre autres, on trouve des combinaisons de caractéristiques des deux systèmes, créant un système mixte de gouvernement d'entreprise.

En ce qui concerne la composition du conseil en question, le nombre de représentants des travailleurs varie considérablement d'un État membre à l'autre. L'ampleur de la représentation va d'un seul représentant à la moitié du conseil. Les systèmes non progressifs exigent qu'un nombre fixe de représentants des travailleurs aient un siège au conseil. Les travailleurs grecs et croates des entreprises éligibles sont représentés par un seul membre. En Espagne, les syndicats éligibles peuvent désigner chacun un membre, ce qui donne deux ou trois sièges. En Finlande, la représentation des travailleurs constitue généralement un cinquième du conseil, avec un maximum de 4 sièges, à moins que les parties n'aient convenu d'une autre répartition. La République tchèque, l'Irlande, le Luxembourg, l'Autriche et les Pays-Bas ont un système dans lequel un tiers du conseil est composé de représentants des travailleurs. Parfois, la législation fixe un nombre minimum et maximum de représentants ainsi qu'une méthode pour déterminer le nombre réel. C'est le cas au Danemark, en Hongrie, en Slovaquie et en Slovénie. De plus, dans ce dernier pays, il existe un droit alternatif dans les entreprises de plus de 500 salariés : ceux-ci sont habilités à élire en plus un membre du comité de gestion ou un membre exécutif du conseil d'administration.

Un autre groupe d'États membres utilise un système « progressif », dans lequel le nombre de représentants des travailleurs dépend de la taille de l'entreprise. Dans les entreprises publiques françaises, le seuil est fixé à 200 salariés : deux membres et jusqu'à un tiers des membres du conseil pour les plus petites entreprises, et un tiers des membres du conseil pour les plus grandes. Pour les entreprises privées, le seuil est fixé à 1 000 salariés (5 000 à l'échelle mondiale) : dans les conseils comptant 12 sièges ou moins, les salariés ont un siège, et dans ceux comptant 13 sièges ou plus, les salariés en ont deux. Les droits de représentation dans tous les conseils peuvent être négociés, avec un nombre maximum fixe de sièges. L'Allemagne dispose elle aussi d'un système progressif à plusieurs niveaux, où l'on distingue les entreprises de 500 à 2000 salariés de celles comptant plus de 2000 salariés. Dans les entreprises publiques luxembourgeoises, les salariés peuvent élire un

membre du conseil pour 100 salariés, avec un minimum de trois sièges et un maximum d'un tiers du conseil. Il existe un système similaire en Norvège, où les salariés peuvent élire jusqu'à un tiers du conseil selon la taille de l'entreprise. Dans les entreprises suédoises, les travailleurs peuvent élire deux (dans les entreprises de moins de 1 000 salariés) ou trois membres (dans les entreprises de plus de 1 000 salariés opérant dans plusieurs secteurs) et jusqu'à la moitié du conseil, et un nombre égal de représentants adjoints peuvent assister aux réunions du conseil avec une voix consultative.

Du point de vue des droits des travailleurs, il est intéressant de constater que, quelle que soit l'ampleur de la représentation des travailleurs (et donc même dans les pays où les représentants des travailleurs peuvent constituer la moitié du conseil), les travailleurs ne seront jamais en mesure d'empêcher une décision du conseil si les actionnaires s'expriment d'une seule voix. En effet, le président qui appartient toujours au camp des actionnaires a une voix prépondérante en cas d'égalité.

4. Modalités d'élection ou de désignation

Des différences peuvent être observées en ce qui concerne l'élection ou la désignation des représentants des travailleurs au conseil. Dans des pays comme la Norvège, le Danemark, la Finlande, l'Espagne, la France, la Grèce et l'Irlande, une nomination par les syndicats, les comités d'entreprise ou les travailleurs eux-mêmes est suivie d'une élection générale parmi tous les travailleurs. Cependant, la plupart des pays n'appliquent pas le système des élections générales. Par conséquent, les candidats désignés devraient être élus par l'assemblée générale. C'est le cas aux Pays-Bas, en Hongrie et en Allemagne. Il se peut également qu'aucune élection ne soit nécessaire. Les comités d'entreprise ou les syndicats peuvent ainsi nommer directement des représentants au conseil en Suède, en Slovaquie, en Croatie, en France, en Espagne et dans l'industrie sidérurgique luxembourgeoise. On trouve par ailleurs des systèmes mixtes en France, au Portugal, en Croatie, en Slovaquie et en Allemagne. Enfin, précisons qu'en République tchèque, c'est l'employeur qui établit les règles d'élection ou de nomination des candidats.

Il existe en outre des différences entre les profils des salariés qui peuvent être élus ou nommés en tant que représentants. Dans la plupart des pays, les représentants doivent au moins être des salariés de l'entreprise. C'est le cas en Slovaquie, en Suède, en Norvège, au Portugal, en Croatie, en France, en Grèce, en Slovaquie, en République tchèque, au Danemark, en Hongrie, en Ir-

lande et au Luxembourg. En Autriche, les représentants doivent également être membres du comité d'entreprise. En Allemagne comme dans l'industrie sidérurgique luxembourgeoise, des représentants syndicaux externes peuvent être nommés au conseil. Les Pays-Bas disposent d'un système autonome, dans lequel les représentants peuvent n'avoir aucun lien avec les salariés de l'entreprise. Les salariés de l'entreprise ainsi que les responsables syndicaux qui participent aux négociations collectives avec l'entreprise ne peuvent donc jamais siéger au conseil.



PARTIE 3

Apprendre des cas pratiques et cas d'étude

1. Groupe Asahi Breweries Europe (« ABEG »)

Profil du cas	Ce cas montre l'importance de l'accès à une expertise économique récurrente
----------------------	---

Secteur et FSE	Secteur des boissons	EFFAT
Pays du siège et législation nationale applicable au CEE, si différente	République tchèque	Allemagne
Nombre de salariés	+/- 10 000	
Nombre de pays d'activité dans l'UE	7	

Clause de l'accord de CEE sur l'expertise	Conformément à l'article 4 de l'accord, le CEE peut être assisté par des experts de son choix si cela est nécessaire à l'accomplissement de ses tâches. L'article mentionne aussi le budget maximum à allouer à l'expertise. Dans des cas exceptionnels où l'assistance d'un expert supplémentaire est requise, des frais additionnels raisonnables peuvent être pris en charge.
Expert juridique	Non spécifié
Expert économique	Non spécifié
Expert/coordonateur syndical	Non spécifié
Autres experts	Non spécifié

Principales raisons de la sélection du cas/objectif de l'étude de cas	Ce cas montre que l'expertise externe est utile aux membres du CEE, non seulement dans des circonstances exceptionnelles, mais aussi dans le cadre des activités normales et récurrentes menées au fil des ans.
Faits/contexte/constatations	<p>Après la restructuration de l'entreprise en 2015, des experts économiques ont été mis à la disposition du CEE. Depuis lors, le comité d'entreprise européen accède à une expertise économique annuelle récurrente.</p> <p>L'expert évalue l'activité économique et les opérations de l'entreprise au niveau européen, mais aussi national. En outre, l'expert fournit chaque année des informations sur l'environnement économique de l'entreprise et l'état de la concurrence, et donne un aperçu des situations sur les différents marchés.</p> <p>Il est intéressant de noter que l'accord ne limite pas le nombre d'experts, mais uniquement le budget alloué. Il offre la possibilité d'inviter plusieurs experts syndicaux</p>
Enseignements tirés ou meilleures pratiques	L'expertise récurrente est également importante pour avoir une meilleure compréhension de l'entreprise sur le long terme. Elle permet aux représentants des travailleurs de mieux cerner l'activité de leur entreprise et de préparer à l'avance les sujets qu'ils souhaitent aborder avec la direction, indépendamment des présentations de cette dernière.
Avis des représentants des travailleurs	« Il est important de savoir comment se porte l'activité commerciale. L'expertise permet au CEE de mieux comprendre l'activité économique de l'entreprise, mais aussi l'environnement économique dans lequel elle évolue. Il est également utile de connaître la logique qui sous-tend les décisions prises par la direction pour pouvoir interpeller celle-ci. Au cours de l'année, nous avons acquis une conscience plus aigüe de la nature transnationale des activités menées par notre entreprise, ce qui a aidé les membres du CEE à constituer une plateforme de travail. » Irma Bakker, secrétaire du CEE

2. Crédit agricole

Profil du cas	Ce cas montre comment, avec l'appui d'un expert économique, un CEE peut aider les représentants locaux des travailleurs à mettre en place un plan avantageux pour soutenir les départs collectifs en cas de fermeture.
----------------------	--

Secteur et FSE	SERVICES	UNI EUROPA
Pays du siège et législation nationale applicable au CEE, si différente	France	
Nombre de salariés	140 000	
Nombre de pays d'activité dans l'UE	18	

Clause de l'accord de CEE sur l'expertise	<p>Conformément à l'article 4.5 de l'accord, l'expert comptable du comité du Groupe (comité central d'entreprise) peut participer au comité d'entreprise européen une fois par an lors d'une réunion plénière ordinaire. Les modalités de recours à cet expert, l'étendue de sa mission et le coût de sa participation sont définis et négociés une fois par an avec le secrétaire, sur avis de la majorité des membres des délégations du personnel et de la direction.</p> <p>L'article 7 prévoit que tout expert participant aux réunions est soumis à une obligation de non-divulgateur concernant les informations identifiées comme confidentielles qui lui seront expressément communiquées. Cette obligation perdure au-delà du terme de sa mission.</p>
Expert juridique	Non spécifié
Expert économique	Voir la clause de l'accord de CEE sur l'expertise qui fournit des précisions sur l'expertise comptable.
Expert/coordonateur syndical	Conformément à l'article 2.2.3, UNI Europa peut désigner un de ses membres pour la représenter aux réunions plénières. Le représentant désigné peut assister aux réunions plénières sur invitation du secrétaire, il a accès aux mêmes informations que les membres du CEE et est soumis aux mêmes exigences de confidentialité.
Autres experts	Conformément à l'article 4.5.2, lors de la réunion ordinaire annuelle ou d'une réunion spéciale, et aussi longtemps que cela est nécessaire à l'accomplissement de ses tâches, la délégation complète et la délégation restreinte du personnel peuvent être assistées ou conseillées par des experts internes reconnus pour leur expertise sur les questions à examiner, et qui sont choisis conjointement par la délégation de la direction et le secrétaire lors de l'établissement de l'ordre du jour, ou en cas de désaccord, par un expert externe en politique concernant les experts, dans le cadre de la définition d'une mission décidée d'un commun accord entre la délégation de la direction et le secrétaire.

Principales raisons de la sélection du cas/objectif de l'étude de cas	<p>Il incombe aux partenaires sociaux nationaux de négocier les conditions de départ en cas de fermeture d'un site. Néanmoins, lorsque les représentants des travailleurs ou le syndicat sont absents, le CEE (ou le comité directeur) sert de levier pour encourager les négociations locales avec un organe représentatif des travailleurs.</p>
Faits/contexte/ constatations	<p>En 2012, le comité d'entreprise européen a dû gérer une phase d'information et de consultation concernant la fermeture de plusieurs sites et bureaux de la banque d'investissement du groupe CACIB en Europe de l'Est.</p> <p>À cette occasion, le principe de subsidiarité a été appliqué : en d'autres termes, en l'absence de représentants syndicaux sur ces sites, le comité directeur du CEE a soutenu et assisté les représentants du personnel de ces bureaux qui sollicitaient un plan d'accompagnement des départs.</p> <p>Le travail mené conjointement par l'expert économique et le CEE a permis de convaincre la direction de CACIB d'élaborer un véritable plan d'accompagnement des départs, avec un package social conforme aux pratiques du groupe Crédit Agricole S.A.</p> <p>Dans d'autres cas de fermeture ou de cession de filiales, le CEE du Crédit Agricole a également utilisé son droit de consultation pour faire comprendre aux directions locales et générale (Crédit Agricole S.A. à Paris) leur engagement à proposer un plan social conforme aux pratiques du Groupe.</p>
Enseignements tirés ou meilleures pratiques	<p>Le CEE est un outil précieux pour soutenir le dialogue social local, en particulier lorsque l'infrastructure nécessaire à ce soutien fait défaut, et l'expert économique aide à la bonne compréhension du contexte économique local.</p> <p>Dans ce cas, le CEE fonctionne selon le principe de subsidiarité.</p> <p>En l'absence de syndicats ou de représentants légitimes du personnel élus par les salariés de la filiale, le CEE se substitue à eux pour négocier. Par conséquent, la filiale polonaise a dû évoluer pour faire de la place aux représentants des travailleurs et au syndicat dans l'entreprise.</p>
Avis des représentants des travailleurs	<p><i>« En plus de l'expertise annuelle, notre accord nous donne la possibilité d'organiser chaque année un voyage d'étude sur le terrain dans un ou plusieurs pays d'Europe où le Crédit Agricole est actif.</i></p> <p><i>Il est fondamental pour nous de rencontrer les salariés, les syndicats, mais aussi les directions locales des filiales sur le terrain, afin de jouer pleinement notre rôle de sensibilisation des directions centrales aux enjeux des pays concernés.</i></p> <p><i>En outre, il est nécessaire d'encourager une communication efficace avec l'ensemble des salariés pour les tenir informés chaque année des activités du CEE.</i></p> <p><i>Il est donc essentiel de trouver un accord sur les ressources financières pour assurer le fonctionnement autonome du CEE, et de faire vivre cet organe en tant que collectif en mobilisant régulièrement les représentants des travailleurs du CEE et en les impliquant dans un travail social, économique, relationnel et de communication au sein d'une équipe soudée. Il faut aussi accorder suffisamment de temps au travail de délégation. »</i></p> <p>Pascal Fesquet, secrétaire du CEE</p>

3. Clariane (ex-Korian)

Profil du cas	Ce cas met en lumière le rôle central joué par un expert syndical dans le processus de négociation d'un accord d'entreprise transnational au niveau européen
----------------------	--

Secteur et FSE	Secteur des soins	FSESP
Pays du siège et législation nationale applicable au CEE, si différente	France	
Nombre de salariés	104 000 (2019)	
Nombre de pays d'activité dans l'UE	6 (2023). 7 y compris le Royaume-Uni qui est couvert par l'accord.	

Clause de l'accord de CEE sur l'expertise	<p>L'article 5.5.2 prévoit que le CE SE et le comité exécutif peuvent faire appel aux experts de leur choix dans le cadre d'un budget annuel défini par la direction centrale afin de les assister dans les réunions traitant de sujets pour lesquels ils ne disposent pas de l'expertise nécessaire, notamment les matières comptables, financières, juridiques et économiques. Tous les frais de voyage et d'hébergement seront pris en charge par Korian. Conformément à l'article 5.2, les experts désignés par le CE SE ont le droit d'assister aux réunions préparatoires tenues par le comité exécutif.</p> <p>Conformément à l'article 5.4.2, des experts peuvent être invités à participer aux réunions des groupes de travail permanents après consultation entre la direction centrale et le bureau.</p> <p>En ce qui concerne la confidentialité, l'article 7 prévoit que les experts ne sont pas autorisés à divulguer à des tiers des informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel.</p>
Expert juridique	Voir l'article 5.5.2 mentionné précédemment
Expert économique	Voir l'article 5.5.2 mentionné précédemment
Expert/coordonateur syndical	<p>L'article 5.5.1 prévoit que le CE SE et le bureau sont assistés en permanence par un membre du secrétariat de la FSESP ou par un responsable syndical d'une organisation affiliée à la FSESP. Le représentant de la FSESP assiste à toutes les réunions du CEE et du bureau, il aide les membres du CE SE et facilite les discussions entre les parties. Tous les frais de voyage et d'hébergement seront pris en charge par Korian.</p> <p>Conformément à l'article 5.2, le représentant de la FSESP a le droit d'assister aux réunions préparatoires tenues par le comité exécutif.</p> <p>Conformément à l'article 5.4.2, les représentants de la FSESP peuvent être invités à assister aux réunions des groupes de travail permanents après consultation entre la direction centrale et le bureau.</p> <p>En ce qui concerne la confidentialité, l'article 7 prévoit que les représentants de la FSESP ne sont pas autorisés à divulguer à des tiers des informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel.</p>
Autres experts	

Principales raisons de la sélection du cas/objectif de l'étude de cas	Contrairement aux syndicats, les CEE et les CE SE ne sont pas habilités à négocier des accords transnationaux. Néanmoins, en tant que principal organe de représentation des travailleurs transnationaux, le CE SE doit être impliqué dans le processus de négociation afin d'obtenir des résultats positifs
Faits/contexte/constatations	La « charte européenne Clariane des principes fondamentaux du dialogue social » a été signée en 2023. Cette charte énonce une série de principes et souligne la valeur du dialogue social et de la négociation collective. Négociée par l'expert syndical de la FSESP avec la pleine participation des membres du CE SE (qui ont également signé la charte), elle est la première du genre dans le secteur et établit une nouvelle norme.
Enseignements tirés ou meilleures pratiques	Ce cas est un exemple de bonne pratique de négociation. Alors que la fédération syndicale européenne FSESP avait pour mandat de négocier l'accord, l'expert syndical a mené le processus de négociation tout en impliquant pleinement les représentants des travailleurs, y compris les membres non syndiqués (le secteur connaissant en effet un faible taux de syndicalisation en Europe). En prodiguant des conseils et en assurant une bonne communication pour une meilleure coordination parmi les membres, l'expert syndical est parvenu à renforcer le CE SE dans le processus de négociation, ce qui s'est soldé par un résultat positif.
Avis des représentants des travailleurs	« En tant qu'expert syndical, la FSESP a joué un rôle très actif chez Korian (aujourd'hui Clariane) dans le cadre des négociations du CEE, des renégociations lors de la transformation en comité d'entreprise SE et des négociations de l'accord transnational sur l'éthique du dialogue social. Le maintien d'une coopération étroite avec les fédérations nationales représentatives et avec les délégués du GSN/CEE/CE SE a été crucial pour le succès de ces négociations et pour la mise en place d'un comité d'entreprise opérationnel dans un secteur certes difficile, mais important et en pleine croissance. » Le coordinateur de la FSESP

4. Coca-Cola Hellenic Bottling Co

Profil du cas	Cette étude de cas montre qu'un expert général disponible en permanence peut, en coordination avec un expert syndical, soutenir le CEE et avoir plus d'impact sur l'avenir d'une entreprise
----------------------	---

Secteur et FSE	Alimentation et boissons	EFFAT
Pays du siège et législation nationale applicable au CEE, si différente	Grèce/Suisse	Grèce
Nombre de salariés	15 000. Les principaux pays d'activité sont l'Italie, la Pologne et la Roumanie, qui comptent chacun environ 2 000 salariés	
Nombre de pays d'activité dans l'UE	12	

Clause de l'accord de CEE sur l'expertise	Les experts sont choisis par le comité restreint, et la direction en est informée au moins deux semaines à l'avance. Les experts doivent signer un accord de confidentialité. Selon l'article 6, les frais d'experts seront couverts pour un représentant de l'EFFAT et un consultant externe, y compris les honoraires raisonnables de ce dernier.
Expert juridique	Un expert permanent est toujours disponible
Expert économique	Un expert permanent est toujours disponible
Expert/coordonateur syndical	OUI, un expert syndical permanent est disponible
Autres experts	Non

Principales raisons de la sélection du cas/objectif de l'étude de cas	L'expert permanent apporte un savoir juridique et des connaissances économiques pertinents pour le secteur. Ces compétences permettent au comité d'entreprise européen (CEE) de s'acquitter plus efficacement de ses tâches, lui assurant de toujours pouvoir faire face aux stratégies futures de l'entreprise et aux défis juridiques potentiels
Faits/contexte/constatations	Ce CEE existe depuis 2003. Les accords de CEE ont été renégociés en 2011. L'entreprise a subi de nombreuses transformations et est devenue au fil des ans de plus en plus pérenne sur le plan social.
Enseignements tirés ou meilleures pratiques	Le dialogue est permanent avec les plus hauts niveaux de direction, et le PDG considère le comité d'entreprise européen comme un partenaire essentiel
Avis des représentants des travailleurs	« L'expert est notre «ange gardien» - en collaboration étroite avec le coordinateur de l'EFFAT, il nous permet de nous acquitter de nos tâches et de travailler comme une seule équipe. » (un membre du CEE)

5. Delivery Hero

Profil du cas	Ce cas met en évidence le lien entre l'accès à l'expertise et l'autonomie des activités du CE SE ou du CEE
----------------------	--

Secteur et FSE	Livraison de plats cuisinés	ETF
Pays du siège et législation nationale applicable au CEE, si différente	Allemagne	Allemagne
Nombre de salariés	47 981	
Nombre de pays d'activité dans l'UE	18	

Clause de l'accord de CEE sur l'expertise	<p>Selon l'article 17 de l'accord, le comité d'entreprise ou le comité exécutif peut solliciter l'appui d'experts de son choix si cet appui lui permet de s'acquitter correctement de ses responsabilités.</p> <p>L'article 18 sur les coûts et les dépenses matérielles prévoit l'obligation pour le comité d'entreprise et/ou le comité exécutif de fixer à l'avance, avec l'entreprise, les coûts liés à l'engagement d'experts ou de conseillers.</p> <p>En référence à l'article 19.3, l'obligation de secret exigée du comité d'entreprise et du comité exécutif ne s'applique pas aux experts consultés dans le cadre de leurs activités.</p>
Expert juridique	Non spécifié
Expert économique	Non spécifié
Expert/coordonateur syndical	Conformément à l'article 17 susmentionné, les représentants des syndicats peuvent agir en tant que conseillers experts.
Autres experts	Voir ci-dessus

Principales raisons de la sélection du cas/objectif de l'étude de cas	Ce cas montre qu'il est difficile pour les CE SE et CEE d'accéder à une expertise indépendante.
Faits/contexte/constatations	Bien qu'existant depuis plusieurs années, le CE SE n'a jamais eu accès à une expertise externe. En effet, les CE SE, par la voix de leurs propres membres, restent dépendants des seules informations reçues de la direction. Il est également difficile pour les membres d'obtenir un bon aperçu de l'organisation et des pratiques d'autres CE SE et CEE. Jusqu'à présent, la formation des membres est elle aussi assurée par la direction. Néanmoins, l'expert syndical de l'ETF récemment nommé jouera un rôle déterminant de conseiller.
Enseignements tirés ou meilleures pratiques	L'accès à un expert indépendant favorise l'autonomie du comité d'entreprise SE.
Avis des représentants des travailleurs	« <i>Le CE SE n'a jamais eu accès à l'expertise. Nous entretenons de bonnes relations avec la direction. Néanmoins, nous devons désormais solliciter l'accès à des experts. Nous avons un problème d'autonomie et nous avons besoin d'une référence quant au fonctionnement d'autres CEE.</i> », un membre du CEE.

6. Groupe anonyme

Profil du cas	L'accord de CEE (Forum) comprend une clause sur le règlement des conflits, bien que des experts externes ne soient pas spécifiquement prévus dans ce processus. Les experts syndicaux et d'autres experts externes ont accès aux réunions (l'accès peut être limité à l'objet de la réunion) et aux informations confidentielles. L'accord identifie les travailleurs et la direction comme des experts internes : des compétences d'expert sont également requises pour devenir membre du CEE (Forum), tant pour les représentants des travailleurs que pour la direction.
----------------------	---

Secteur et FSE	Transport et logistique	ETF et UNI Europa
Pays du siège et législation nationale applicable au CEE, si différente	Bonn, Allemagne	Législation allemande
Nombre de salariés		
Nombre de pays d'activité dans l'UE	30 pays de l'UE et de l'EEE	

Clause de l'accord de CEE sur l'expertise	L'accord stipule que la direction et les travailleurs ont droit à leurs experts pour les réunions. Les experts externes sont liés par des règles de confidentialité. Ils ont accès à des informations confidentielles, mais ne peuvent pas les partager. Dans des circonstances extraordinaires uniquement, les travailleurs ont le droit d'être conseillés par un expert de leur choix concernant un point spécifique de l'ordre du jour, sans le consentement de la direction. L'inverse s'applique également. Tous les documents pertinents relatifs au forum commun peuvent être consultés et téléchargés via une base de données électronique (« eShare »). Protégé par un mot de passe, le forum eShare est accessible sur internet. Des experts externes ou des responsables syndicaux accrédités peuvent également s'y connecter.
Expert juridique	Non spécifié, mais le processus de remédiation (voir l'explication ci-dessous) peut conduire à une action en justice avec le soutien d'avocats dont les honoraires seront payés par l'entreprise.
Expert économique	Non spécifié
Expert/coordonateur syndical	Oui : deux. La FET et UNI Europa sont habilitées à désigner chacune un représentant pour les réunions du forum.
Autres experts	Les travailleurs et la direction (comme décrit ci-dessous)

Principales raisons de la sélection du cas/objectif de l'étude de cas	<p>L'expertise est un critère d'éligibilité des travailleurs souhaitant rejoindre le CEE (Forum). L'article 2.2 exige « une expertise suffisante au regard de la situation de l'entreprise et de ses salariés, ainsi qu'un engagement vis-à-vis de l'entreprise ».</p> <p>De même, la direction doit occuper une « position managériale et disposer de l'expertise nécessaire en ce qui concerne les questions transnationales et les politiques d'entreprise ».</p> <p>L'accord prévoit la possibilité de saisir la justice, ce qui implique l'utilisation des services d'un ou plusieurs avocats. Toutefois, une procédure de conciliation a été mise en place.</p>
Faits/contexte/constatations	<p>Clause de règlement des différends avant toute action en justice (article 12 de l'accord) :</p> <p>Première étape : le comité restreint surveille le respect de l'accord et sert d'intermédiaire en cas de conflit.</p> <p>Deuxième étape : le comité restreint résout les désaccords à propos du contenu, de l'interprétation ou de l'application de l'accord.</p> <p>Troisième étape : s'il n'est pas possible de régler un différend de cette manière, chacun des deux sous-groupes du Forum (travailleurs et employeurs) a le droit de demander que l'affaire soit réglée par voie judiciaire. Les frais nécessaires sont à la charge de l'entreprise.</p>
Enseignements tirés ou meilleures pratiques	<p>Le recours à un processus de règlement des différends est positif, car il permet d'éviter des actions en justice qui sont souvent longues et dont l'issue est incertaine. Toutefois, il est essentiel que les représentants des travailleurs participant à la procédure de conciliation puissent être accompagnés par des experts de leur choix.</p>

7. H&M

Profil du cas	Renégociation d'un ancien accord par un nouveau CEE
----------------------	---

Secteur et FSE	Vente au détail	UNI Europa Commerce
Pays du siège et législation nationale applicable au CEE, si différente	Suède	Législation suédoise
Nombre de salariés	~78 000 (2022) dont 16 500 en Allemagne et 12 000 en Suède	
Nombre de pays d'activité dans l'UE	28	

Clause de l'accord de CEE sur l'expertise	Article 8 Dans la mesure du possible, le CEE devrait consulter des experts internes à l'entreprise pour les questions relatives au CEE. Le CEE doit obtenir l'approbation de la direction du Groupe avant de consulter un expert interne, et la direction du Groupe peut demander à l'expert interne de signer un accord de confidentialité pour accéder à des informations confidentielles. Si cela est nécessaire à l'exécution des tâches qui lui incombent en vertu de cet accord, le CEE est toutefois autorisé à consulter un expert externe. Les coûts d'un expert externe sont soumis à l'approbation préalable de la direction du Groupe. Avant d'accéder à des informations confidentielles, l'expert externe doit signer un accord de confidentialité fourni par l'entreprise.
Expert juridique	Pas explicitement, mais clause générale sur les experts (voir ci-dessus). En outre, l'expert syndical conseille le CEE sur les questions juridiques (voir ci-dessous).
Expert économique	Oui, voir ci-dessus
Expert/coordonateur syndical	Oui Article 9 Un siège de coordinateur est réservé à un syndicat suédois affilié à UNI Europa. Le « coordinateur » a pour mission de guider et de soutenir la législation et la pratique suédoises en matière de CEE. Le coordinateur soutient le dialogue entre l'entreprise et le CEE, y compris la préparation et la coordination organisationnelle. Le coordinateur assiste aux réunions du CEE et du comité, mais n'a pas le droit de vote. Toutes les règles de confidentialité et de secret professionnel prévues par la législation applicable et la section 11 de cet accord constituent des obligations contraignantes pour le coordinateur et son organisation. L'entreprise prend en charge les frais supplémentaires d'hébergement et de repas du coordinateur. Le salaire, les indemnités journalières et les frais de déplacement ne sont pas pris en charge par l'entreprise.
Autres experts	Aucun

Principales raisons de la sélection du cas/objectif de l'étude de cas	Ce cas démontre que l'expertise externe peut apporter une aide considérable aux membres du CEE dans le cadre des négociations avec la direction.
Faits/contexte/ constatations	<p>Après avoir réélu le CEE, les nouveaux membres ont décidé de résilier l'accord et d'en négocier un nouveau. L'expert a été proposé par UNI Europa. Le point de départ a été une session de formation pour le CEE dispensée par l'expert, rappelant les bases de la législation européenne et nationale. La formation prévoyait également un atelier au cours duquel le groupe a identifié les questions essentielles et secondaires. L'expert a conseillé au groupe de se concentrer sur les questions essentielles pendant les négociations, telles que la composition, les ressources (formation, crédit-temps, ordinateurs), le nombre de réunions et la procédure d'information et de consultation.</p> <p>Avec l'expert, les délégués ont préparé un document pour chaque cycle de négociations, dans lequel ils ont résumé les demandes du CEE sur les questions essentielles, expliqué pourquoi elles étaient importantes ou utiles, et cité d'autres accords présentant des termes et des dispositions similaires. Suite aux conseils de l'expert, les questions controversées ont été reportées à des stades ultérieurs des négociations. Ainsi, il devenait plus difficile pour l'employeur de faire dérailler les négociations après avoir accepté une partie substantielle du nouvel accord. Certaines « lignes rouges » ont été définies et communiquées à la direction au cours des négociations (mais pas trop tôt), comme l'absence de réunions virtuelles, l'implication des adjoints et la formation</p>
Enseignements tirés ou meilleures pratiques	<p>Certaines pratiques se sont avérées utiles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concentration sur les questions essentielles et report des questions secondaires • Calendrier des questions en fonction de leur importance et du degré de controverse • Préparation minutieuse de chaque réunion • Échanges réguliers entre le comité restreint du CEE, l'expert syndical de Handels et l'expert externe <p>Améliorations possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'expert n'a pas participé aux réunions avec la direction, ce qui l'a parfois empêché de répondre en temps utile aux propositions de la direction et d'intervenir sur des questions cruciales.
Avis des représentants des travailleurs	<p>« Pendant tout le processus de négociation du CEE, notre expert, sélectionné avec l'aide d'UNI Europa, s'est imposé comme un soutien essentiel pour nous au sein du comité restreint. Il aurait été impossible d'aller aussi loin en si peu de temps sans son appui. Il nous a aidés par son expertise, mais aussi en remettant en question nos priorités, ce qui a été capital pour l'avancée des négociations. Ensuite, il nous a aidés à comprendre la valeur des documents fournis par la direction concernant un plan de restructuration. Il nous a donné une vue d'ensemble du plan et nous avons pu analyser l'impact réel sur l'emploi dans notre entreprise. »</p> <p>Robin Olofsson, président du CEE (représentant des travailleurs)</p>

8. IAG

Profil du cas	Ce cas démontre l'importance de rédiger soigneusement la clause sur l'expertise dans les négociations sur l'accord de CEE afin de conserver un maximum de flexibilité dans le choix futur des experts.
----------------------	--

Secteur et FSE	Transport (aérien)	ETF
Pays du siège et législation nationale applicable au CEE, si différente	Espagne	Espagne
Nombre de salariés	En 2023, 68 000 en Europe (dont 37 500 au Royaume-Uni, non couverts par l'accord)	
Nombre de pays d'activité dans l'UE	22	

Clause de l'accord de CEE sur l'expertise	L'article 9 de l'accord de CEE stipule que « le CEE ou le comité restreint peut être assisté par des experts de son choix ». « Les experts auront le droit de participer à toute réunion du CEE et de ses institutions, y compris aux réunions conjointes du CEE et de la direction. » L'accord prévoit que le paiement par la société se limite à un seul expert. Tous les experts doivent signer un accord de confidentialité avec la direction.
Expert juridique	Non spécifié
Expert économique	Non spécifié
Expert/coordonateur syndical	Non spécifié
Autres experts	Non spécifié

Principales raisons de la sélection du cas/objectif de l'étude de cas	Cette étude de cas démontre que la clause relative aux experts ne doit pas être limitée à un seul expert. Les négociateurs du GSN/CEE peuvent distinguer le nombre d'experts de la question du paiement.
Faits/contexte/constatations	<p>Les membres du CEE ont été confrontés à la décision de la direction de a) procéder à des suppressions d'emplois dans deux pays sans processus d'information/consultation préalable du CEE et b) retirer le Royaume-Uni, et par conséquent les représentants britanniques, du champ d'application géographique de l'accord à la suite du Brexit.</p> <p>En réaction à cette décision, le CEE a qualifié 3 représentants britanniques d'« experts » afin qu'ils restent impliqués dans le CEE pour les questions qui les concernent. Le CEE a également organisé une rotation entre les experts économiques et juridiques pour assurer la rémunération d'un avocat. Il pourrait donc, aux frais de l'entreprise, engager des poursuites judiciaires contre celle-ci pour violation des droits d'information/consultation des représentants des travailleurs.</p>
Enseignements tirés ou meilleures pratiques	Bien qu'un seul expert puisse être engagé aux frais de l'entreprise, il arrive que d'autres experts soient parfois impliqués. Sur le plan stratégique, différents types d'experts peuvent intervenir pour garantir le meilleur soutien qui soit aux membres du CEE. Les expertises économique, juridique et syndicale se complètent mutuellement, mais nécessitent une orientation et une coordination de la part du comité directeur.
Avis des représentants des travailleurs	« Un CEE peut être plus fort grâce au soutien d'experts économiques, juridiques et syndicaux. Chacun d'entre eux est nécessaire dans son domaine d'action particulier. Le groupe de pilotage du CEE devrait assurer une bonne coordination. » (coprésident du CEE)

9. PMI (Philip Morris International)

Profil du cas	Ce cas met en lumière le rôle positif de l'expertise syndicale au sein du CEE pour faciliter et promouvoir le dialogue social dans tous les pays couverts par l'accord de CEE.
----------------------	--

Secteur et FSE	Tabac	EFFAT
Pays du siège et législation nationale applicable au CEE, si différente	Suisse	Droit allemand
Nombre de salariés	31 membres de CEE dans l'UE et l'EEE	
Nombre de pays d'activité dans l'UE	10	

Clause de l'accord de CEE sur l'expertise	La clause de l'accord sur l'expertise externe établit le droit à un expert externe. Toutefois, le paiement devrait être réglé par une négociation entre la direction et les porte-parole des travailleurs.
Expert juridique	Non spécifié
Expert économique	Non spécifié
Expert/coordonateur syndical	<p>Outre les représentants des travailleurs, jusqu'à quatre « représentants syndicaux » sont sélectionnés.</p> <p>Les responsables syndicaux qui deviendront les « représentants syndicaux » au sein du CEE sont désignés par l'EFFAT et sélectionnés par le membre du CEE. L'EFFAT a été vice-présidente de 1996 à 2023 et coordinatrice syndicale.</p>
Autres experts	Un accord sur la protection de la confidentialité des données a été conclu avec le soutien d'un expert externe en la matière

Principales raisons de la sélection du cas/objectif de l'étude de cas	C'est au partenaire social national (comités d'entreprise, syndicats) qu'il incombe de gérer les affaires nationales quotidiennes. Mais si ce dialogue/ces négociations ne fonctionnent pas bien et ne satisfont pas les syndicats et les comités d'entreprise, il s'agit alors du premier point à l'ordre du jour du prochain CEE ou du prochain comité restreint.
Faits/contexte/constatations	Le CEE a aidé les syndicats et les comités d'entreprise locaux/nationaux à améliorer leur dialogue social local/national, à promouvoir la prévention et la réduction du stress (plusieurs sessions ont été consacrées à ce seul sujet), à obtenir de meilleurs salaires de base comme en Lituanie et au Portugal, à régler des conflits nationaux sur la négociation collective comme en Pologne et en Roumanie ou à soutenir les syndicats dans la négociation de plans sociaux lors de la fermeture partielle d'usines aux Pays-Bas (BOZ), en Allemagne (Berlin) ou en Hongrie
Enseignements tirés ou meilleures pratiques	Cette étude de cas démontre que les représentants syndicaux disposent d'une expertise significative pour renforcer le dialogue social et la négociation collective à tous les niveaux où l'entreprise exerce ses activités. Il s'agit d'un exemple a) de mécanisme descendant qui peut potentiellement bénéficier à tous les pays, indépendamment de leur système industriel national et de leur environnement économique respectifs et b) de soutien par les pairs (un syndicaliste soutient d'autres syndicalistes ou des représentants élus d'autres pays). Elle met également en évidence le rôle essentiel d'une FSE (l'EFFAT en l'occurrence) en termes de coordination efficace et de solidarité opérationnelle.

Avis des représentants des travailleurs	
--	--

10. Anonyme

Profil du cas	Rôle de l'expertise économique en cas de restructuration : démontrer le caractère transnational d'un projet et favoriser le dialogue social transnational
----------------------	---

Secteur et FSE	Communication et médias	UNI Europa
Pays du siège et législation nationale applicable au CEE, si différente	Paris, France	Societas Europaea (SE) en vertu du droit applicable en France
Nombre de salariés	Entre 55 000 et 75 000 dans le monde, plus de 50% en Europe	
Nombre de pays d'activité dans l'UE	21 pays de l'UE et de l'EEE	

Clause de l'accord de CEE sur l'expertise	L'accord prévoit l'accès à une expertise économique et financière. Le comité SE a le droit de recevoir le rapport d'expertise du comité du groupe sur la comptabilité et d'autres sujets financiers. L'expert peut assister aux réunions préparatoires, plénières et du comité exécutif. Ce comité peut également demander une expertise sur un sujet spécifique à l'occasion d'un processus de consultation. L'accord mentionne également la possibilité de solliciter les services d'un avocat dans le cadre de la consultation et prévoit le droit de désigner un expert en cas de restructuration transnationale.
Expert juridique	Possibilité, entre autres, d'avoir accès à une expertise juridique dans le cadre de la procédure de consultation
Expert économique	Le recours à un expert économique et financier est dûment mentionné dans le cadre de la procédure d'information et de consultation et intervient sur une base annuelle.
Expert/coordonateur syndical	Non
Autres experts	La direction peut décider de convier des salariés ou des intervenants externes disposant d'une expertise particulière.

Principales raisons de la sélection du cas/objectif de l'étude de cas	Ce cas montre comment, dans le cas d'une restructuration, l'expert économique peut contribuer à souligner le caractère transnational d'une restructuration et aider les représentants des travailleurs à fournir des informations utiles à la direction.
Faits/contexte/constatations	<p>Le CE SE avait sollicité un processus de consultation en raison du fait que deux pays étaient touchés par un plan de restructuration. Bien que le projet concernait au moins deux pays européens, la direction niait le caractère transnational de la restructuration.</p> <p>Le CE SE a reçu l'aide de l'expert économique qui a pu apporter des éléments prouvant que le plan de restructuration concernait bel et bien plusieurs pays.</p> <p>Selon l'expertise réalisée, plusieurs mesures sociales n'ont pas été correctement mises en œuvre dans l'un des deux pays, et ont conduit à un traitement inéquitable de certains salariés contraints de quitter l'entreprise. Le problème a été relayé par les représentants des travailleurs, et la direction a décidé d'intervenir pour remédier à cette situation injuste.</p>
Enseignements tirés ou meilleures pratiques	<p>En démontrant le caractère transnational du projet, l'expert a soutenu le rôle du comité d'entreprise SE en tant que niveau pertinent d'information et de consultation, encourageant le dialogue social transnational.</p> <p>Dans ce cas, l'expertise économique peut favoriser la capacité des membres du CE SE à fournir à la direction des informations précieuses sur la situation locale.</p>

ANNEXES

Rapport d'enquête

- Résultats de l'enquête 2023 - 2024 sur la pratique des CEE et l'expertise interne/externe

Qui a répondu ? 62 membres de CEE et de syndicats

ACV Plus	1
BTB	2
CFDT	11
CFE-CGC	2
CCOO	15
CNE	2
EVDSZ	1
Fiom Cgil	1
FO	3
FÓRSA	1
FNV	1
GPA	1
Syndicat grec de G4S	1
HK Handel	1
IG Metall	3
IGBCE	1
OPZZ	2
Setca/Bbtk	4
Solidarnosc	2
Unionen	3
ver.di	1

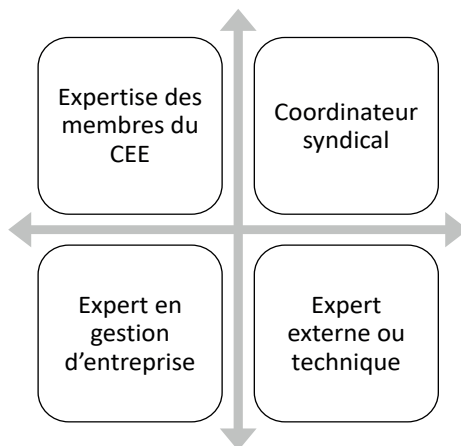
+ 3 membres non syndiqués

Entreprises « représentées » dans l'enquête

ACTISCE
Airbus
Air France
Allianz
APERAM
ArcelorMittal
AXA
Bankinter
Boluda
Club Med
COMPASS GROUP
Deutsche Bank
DHL
EVIOSYS
Evotec
ExxonMobil
Flere firmaer
FNAC-DARTY
Ford-Werke-GmbH

Foundever
G4S
Getronics
Voyages d'affaire internationaux AMEXCO
Groupe Seb Belgique
Elior Group
H&M Hennes & Mauritz GBC AB
Hanon Systems
hydro
IBM
Iberia
Kaiser Backform
Lagostina
Menzies
Orange
Philip Morris
Groupe Renault
Ryanair
SAFRAN
Société Générale
Stellantis
Teleperformance SE
Thales
T-Mobile Austria GmbH (Deutsche Telekom)
UPS
Verizon
Vueling

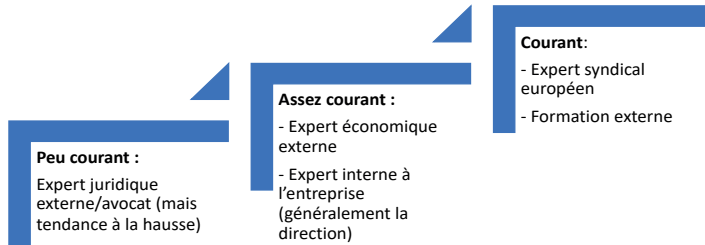
Typologie de l'expertise



Les experts pour les CEE

L'exemple d'Airbus

Les principaux types d'expertise



La plupart des accords de CEE ne donnent pas de définition du terme « expert ». La direction a souvent le dernier mot dans le choix final.

1 coordinateur de IndustriAll Europe (présent à toutes les réunions préparatoires, plénières et du comité restreint)

+ 2 experts choisis pour leur expérience reconnue dans le domaine aéronautique et/ou spatial et de la défense (présents à toutes les réunions préparatoires, plénières et du comité restreint).

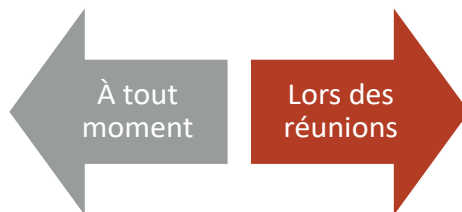
+ expert comptable pour l'analyse des comptes

+ autres experts lors de consultations « sur certains sujets spécifiques » en accord avec la direction

L'intervention souhaitée

Moment souhaité : résultats partagés

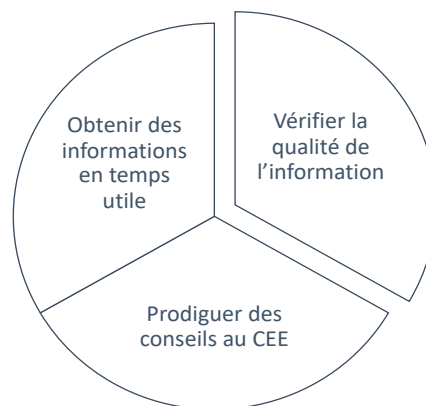
Type d'intervention requise



- Pas de différence majeure dans les **attentes concernant les experts économiques et juridiques** : a) garantir l'accès à l'information en temps utile b) vérifier la qualité de l'information et c) conseiller et soutenir le CEE dans l'élaboration/le développement de ses avis au cours des procédures de consultation.
- Pour de nombreux répondants, les **spécificités** sont claires : analyse économique ou conseil juridique (négociation d'un accord de CEE, action en justice, confidentialité).
- Les répondants confondent parfois les responsabilités des experts : **Soutien général ou spécialisé** en fonction des attentes à l'égard du rôle et de l'action du CEE et des restructurations d'entreprises.

L'intervention souhaitée

Type d'intervention requise



Souvent, les accords de CEE ne comportent aucune indication concernant le profil de l'expert.

Expertise requise

- Général
- Spécifique (juridique, économique, etc.)

L'accès à l'expertise varie

- Budget
- Fréquence
- Nombre d'experts



Autres éléments suggérés par les répondants

L'expertise ne doit pas seulement être économique et juridique :

- Besoin de soutien de la part de professionnels de la communication
- Besoin de ressources techniques pour surmonter les barrières linguistiques
- Les membres des comités d'entreprise nationaux devraient le cas échéant partager leur domaine d'expertise avec les membres des CEE.
- Il est nécessaire de disposer d'une base de données d'experts par spécialité.
- Acquisition de nouvelles connaissances par les membres du CEE : formation continue
- Les stratégies de contentieux devraient être une priorité pour le mouvement syndical

Révision de la directive : suggestions des répondants

Prévoir des sanctions automatiques sans qu'il soit nécessaire d'engager une action en justice

Avoir des représentants de la direction dotés de pouvoirs de décision lors des réunions du CEE, plutôt que de mener des discussions stériles avec un personnel des ressources humaines ne disposant d'aucun mandat.

L'accès aux experts devrait être obligatoire dans tous les accords de CEE. Aujourd'hui, la direction de l'entreprise a un pouvoir de décision trop important.

Siège obligatoire pour la FSE (UNI, ETF, EFFAT, FSESF, EFBWW, IndustriALL Europe,...)

L'expert interne et le coordinateur syndical

Coordinateur syndical

- Expert de la fédération syndicale européenne ou nationale, présent à chaque réunion du comité restreint et lors des sessions plénières (AXA, Elior Group, Groupe Seb, G4S, etc.)
- Toutefois, dans la pratique, il est parfois difficile d'assurer sa participation (problèmes budgétaires, Deutsche Bank, etc.).

Membre expert du CEE

- Contributions des collègues du CEE sur les questions économiques, les données personnelles, la formation professionnelle, l'informatique (Ford-Werke-GmbH, Teleperformance, Evotec, T-Moblie, etc.)

Expert de l'entreprise

- Contribution de l'entreprise (direction) : analyse économique et juridique et autres sujets techniques comme l'informatique
- Le CEE considère surtout l'expert interne comme un moyen pour l'entreprise d'éviter de payer des experts externes (H&M).

Recours à l'expert juridique

Principales disparités

- Pas de budget (Ford-Werke-GmbH, Teleperformance, Genotrics, Elior Group, etc.)
- Accord de l'employeur requis : « démontrer l'utilité », « montant raisonnable », etc.
- Le droit à un expert, auquel la direction ne peut s'opposer que pour des raisons « importantes » (Evotec)
- Un « conseiller juridique permanent qui participe à nos réunions de CEE et qui est également à notre disposition » Il en va de même en cas de recours juridique (T-Mobile/Deutsche Telecom).
- Soutien d'un expert 4 fois par an, présentant un profil multidisciplinaire (Arcelor Mittal)
- Accord de confidentialité/NDA : Compass
- Un seul siège pour tous les experts : législation irlandaise

L'expert « juridique » a un profil varié

- Un consultant (H&M)
- Un formateur (ETUI)
- Un avocat pour l'action en justice (Verizon, T-Mobile)
- Un syndicaliste

L'**expertise juridique** est mentionnée, mais elle se limite à des tâches spécifiques. Quelques exemples : a) (re)négociation de l'accord de CEE b) contestation de la confidentialité et c) action en justice (par exemple : Verizon)

Résolution des litiges et action en justice

Accord de CEE de DHL Express (article 12)



Étape 1

le comité restreint surveille le respect de l'accord et sert d'intermédiaire en cas de conflit.

Étape 2

le comité restreint résout les désaccords à propos du contenu, de l'interprétation ou de l'application de l'accord.

Étape 3

• s'il n'est pas possible de régler un différend de cette manière, chacun des deux sous-groupes du Forum DPDHL (CEE, FEM) a le droit de demander que l'affaire soit réglée par voie judiciaire. Les frais nécessaires sont à la charge de l'entreprise.

Recours à un expert économique

Un rôle valorisé

- Étudier l'état des finances du Groupe
- L'impact de la pandémie
- Consultation sur un projet particulier : la fusion/l'acquisition d'une autre entreprise, la vente d'une partie du Groupe
- « Sans cette aide extérieure, nous n'aurions pas été en mesure de comprendre, d'appréhender, de documenter et d'évaluer la situation. »
- Prodiguer des conseils sur le droit d'avoir un comité de surveillance national (en ce qui concerne l'ESG) ;

Un rôle mal établi

- Conseils permanents ou conseils spécifiques à un projet ?
Une culture de l'expertise économique externe annuelle uniquement en France, fondée sur la loi
- L'inverse est vrai dans d'autres pays. Malheureusement, les accords de CEE sont souvent imprécis en ce qui concerne les experts.
- Dans certaines entreprises, l'expert n'est pas autorisé à prendre la parole lors de la session plénière, tandis que dans d'autres, il peut présenter l'ensemble de ses travaux.
- Plusieurs répondants ont expliqué que l'expert devrait avoir plus de liberté pour soutenir les membres du CEE, en particulier en ce qui concerne la rédaction des questions à l'intention de la direction.

Souvent, les accords de CEE ne comportent aucune indication concernant le profil de l'expert.

L'expertise est envisagée par **thème**, et non en fonction des **compétences requises** :

- Pour « un plan de fermeture d'entreprise, un plan de licenciement pour motif économique, un plan de restructuration, de délocalisation ou de transfert, à condition que ces plans relèvent de la compétence du CEE » (Fnac Darty)
- Pour une vente, une acquisition/fusion, une renégociation de l'accord (Elior Group)

Le budget annuel concerne « toutes les expertises » et varie parfois selon la taille de l'entreprise :

- 57 000 euros chez Safran
- 50 000 euros chez Thales
- 20 000 euros chez Fnac Darty
- 60 000 euros chez Air France KLM sur 4 ans de mandat

Meilleures pratiques : suggestions des répondants

Soutenir la cohésion et l'efficacité du CEE

- Le CEE doit être **actif tout au long de l'année**, grâce à un échange d'informations obtenues au niveau du **comité d'entreprise national**.
- Bonne **structuration du travail du CEE** avec la contribution des pays
- Bonnes **compétences en matière de communication, y compris avec des pays hors UE**
- Ne spécifiez pas le « domaine d'expertise » dans l'accord de CEE. Vous pouvez avoir besoin de différents experts selon la situation, et l'accord ne doit pas exclure ce besoin.
- Davantage de **formations**
- Groupes de travail : permanents (finances, santé et sécurité, etc.) et ad hoc (restructuration de l'entreprise)
- Assurer une bonne **coordination** entre le comité restreint, le coordinateur syndical et les experts
- Une **base de données d'experts** sur des sujets spécifiques
- Développer une **expertise dans les questions extra-financières** (ressources humaines, droits de l'homme et environnement)

Exemples du groupe Berlin

- Accord de mobilité internationale au niveau de l'entreprise
- Analyse des comptes consolidés de l'entreprise
- Utilisation des données personnelles par une entreprise dénoncée au niveau du CEE
- Les groupes de travail alimentent la discussion avec la direction et intègrent les sujets de manière proactive.

Meilleures pratiques (2)

POINTS CLÉS À RETENIR :

Les membres des CEE estiment que les efforts déployés pour **coordonner et structurer leur travail** doivent être soutenus par :

- Le développement personnel de leurs compétences au travers de formations dispensées par un expert
- L'appui aux groupes de travail thématiques par un expert (interne ou externe ?)

Quelques citations supplémentaires :

- « Soutien ad hoc (temporaire) d'un expert si vous avez des hésitations sur une question spécifique »
- « Un expert qui donne au CEE les moyens de contraindre la direction à fournir des informations en vue d'une consultation »
- « Contrôler la manière dont l'expertise est utilisée et auditer les CEE concernant le respect des normes démocratiques. »

ANNEXES

Questionnaire

ENQUÊTE - EXPERTISE DE L'EWC

Projet européen - Comités d'entreprise européens et représentants des salariés : comment rééquilibrer le dialogue social ? Atteindre l'équilibre !

Les CEE ont le droit d'être assistés par des experts. Les fédérations européennes désignent des experts syndicaux (souvent appelés «coordinateurs») pour assister les CEE sur une base permanente. En outre, il est possible de faire appel à des experts externes sur une base ad hoc pour soutenir les CEE grâce à leur expertise spécifique sur des sujets économiques, financiers et juridiques. Cette étude porte sur ces experts externes. Si vous avez besoin d'expertise, veuillez contacter votre expert syndical (coordinateur) ou votre organisation syndicale.

MON PROFIL

1- Nom et prénom

Les résultats de l'enquête sont confidentiels et anonymisés ; ces données sont recueillies uniquement à des fins de recherche.

2- Adresse électronique

3- Je suis membre du comité d'entreprise de la société européenne

- Oui
- Non

4- Je suis un représentant des employés au niveau du conseil d'administration

- Oui
- Non

5- Je suis affilié(e) à un syndicat

- Oui
- Non

6- Nom du syndicat

7- Nom de la société

8- Je travaille/vive habituellement dans le pays suivant

9- J'accepte que les chercheurs impliqués dans ce projet me contactent par e-mail pour de plus amples informations.

- Oui
- Non

EXPERTISE INTERNE ET EXTERNE

10- Bénéficiez-vous d'une expertise interne (expert de l'entreprise, experts des membres du CEE...) pour soutenir votre CEE ? Si oui, veuillez expliquer à quelle fréquence et quels sujets sont couverts

11- Votre accord CEE vous permet-il d'engager un expert juridique ?

Un expert juridique est un professionnel du droit (droit du travail, droit européen, santé et sécurité...). Il peut vous aider à comprendre le cadre juridique applicable au fonctionnement de votre CEE, les sujets spécifiques qui y sont abordés et/ou la manière d'utiliser et de défendre au mieux vos droits en tant que membres du CEE. Il peut vous aider à comprendre le cadre juridique applicable au fonctionnement de votre CEE, les sujets spécifiques qui y sont traités et/ou la manière d'utiliser et de défendre au mieux vos droits en tant que membres du CEE.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas.

12- Si oui, veuillez préciser quelles dispositions et ressources (budget) sont mentionnées pour l'implication d'un expert juridique.

13- Votre CEE a-t-il déjà engagé un expert juridique ?

Si oui, veuillez expliquer leur mission (sujet, temps disponible, résultat escompté)

14- Si vous pensez que votre CEE devrait engager un expert juridique, quelles tâches pensez-vous que cet expert devrait effectuer pour soutenir votre CEE ?

Vous pouvez sélectionner une ou plusieurs réponses

- Conseiller et soutenir le CEE pour s'assurer que les informations de la direction sont pertinentes et opportunes.
- Conseiller et soutenir le CEE pour s'assurer que la direction organise la consultation des membres du CEE en cas de besoin (restructuration, changements dans la production ou l'organisation du travail...).
- Contester la confidentialité imposée par la direction
- Saisir la justice contre la direction de l'entreprise

15- Quand attendez-vous d'un expert juridique qu'il participe activement aux réunions du CEE ?

Vous pouvez choisir une ou plusieurs réponses

- À tout moment, sur demande
- Dans les réunions préparatoires et de débriefing
- Dans les réunions plénières
- Dans les réunions du comité restreint
- Dans les procédures judiciaires
- Autre

16- Votre CEE a-t-il déjà engagé un expert économique ?

Si oui, veuillez expliquer leur mission (permanente ou temporaire / pour un sujet spécifique, un sujet, le temps disponible, le résultat attendu) ; si non, pensez-vous que votre CEE devrait engager un expert économique pour renforcer sa position ?

Un expert économique analyse la santé financière et économique de l'entreprise et vous fournit son interprétation des rapports financiers de l'entreprise. Ses conclusions peuvent parfois différer des informations fournies par la direction. Dans certains pays, cet expert a accès à des informations confidentielles. Il peut analyser les profils et les tendances de l'emploi au niveau du groupe, ainsi que les données sur les conditions de travail, la santé et la sécurité et d'autres données (non financières) sur la durabilité dans certains cas. Enfin, il peut conseiller les représentants des travailleurs du CEE au cours d'un processus de restructuration afin d'évaluer les plans de la direction et de rechercher d'éventuelles solutions alternatives si nécessaire.

17- Si vous pensez que votre CEE devrait engager un expert économique, quelles tâches pensez-vous que cet expert devrait accomplir pour soutenir votre CEE ?

Vous pouvez sélectionner une ou plusieurs réponses

- Conseiller et soutenir le CEE pour s'assurer que les informations de la direction sont pertinentes et complètes.
- Conseiller et soutenir le CEE pour s'assurer que la di-

rection organise une consultation efficace/adéquate des membres du CEE.

- Conseiller et soutenir le CEE dans le développement de son opinion dans les procédures de consultation.
- Contester la confidentialité imposée par la direction
- Autre

18- Votre accord CEE vous permet-il d'engager un expert économique ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas.

19- Si oui, veuillez préciser quelles dispositions et ressources (budget) sont mentionnées pour l'implication d'un expert économique.

20- Quand attendez-vous qu'un expert économique participe activement aux réunions du CEE ?

Vous pouvez choisir une ou plusieurs réponses

- À tout moment, sur demande
- Dans les réunions préparatoires et de débriefing
- Dans les réunions plénières
- Dans les réunions du comité restreint
- Autre

CONCLUSION

21- Y a-t-il une bonne pratique que vous pourriez partager avec nous ?

Si oui, veuillez expliquer ci-dessous

Une bonne pratique peut être une approche ou des actions que vous jugez efficaces et bénéfiques pour les membres/acteurs du CEE, qui pourraient être transférables à d'autres CEE.

22- Avez-vous des suggestions sur la façon dont le CEE peut faire un meilleur usage de l'expertise ?

BIBLIOGRAPHIE

Conchon, A. (2011). *Board-level employee representation rights in Europe*. Facts and trends. European Trade Union Institute.

Cremers, J., & Lorber, P. (2015). Transposition of provisions of the Recast Directive on the functioning of the European Works Council. In R. Jagodziński (Ed.), *Variations on a theme? The implementation of the EWC Recast Directive* (pp. 85-106). European Trade Union Institute.

De Spiegelaere, S. (2016). *Too little, too late? Evaluating the European Works Councils Recast Directive*. European Trade Union Institute.

De Spiegelaere, S., Jagodziński, R., & Waddington, J. (2022). *European Works Councils: contested and still in the making*. European Trade Union Institute.

European Commission. (2018). *Report on the implementation by Member States of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast)*. COM(2018) 292 final.

European Commission. (2018). *Staff Working Document. Evaluation accompanying the document 'Report on the implementation by Member States of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast)*. SWD(2018) 187 final.

European Commission. (2024). *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL amending Directive 2009/38/EC as regards the establishment and functioning of European Works Councils and the effective enforcement of transnational information and consultation rights*. COM(2024) 14 final.

European Parliament. (2021). *European Parliament resolution of 16 December 2021 on democracy at work: a European framework for employees' participation rights and the revision of the European Works Council Directive*. 2021/2005(INI).

European Parliament. (2023). *European Parliament resolution of 2 February 2023 with recommendations to the Commission on Revision of European Works Councils Directive*. 2019/2183(INL).

European Metalworkers' Federation. (2007). Company Policy Newsletter N° 2. <https://web.archive.org/web/20101231083845/http://www.emf-fem.org/content/download/17024/180871/version/3/file/2nd+Company+Policy+NEWSLETTER+-+EN.pdf>.

European Trade Union Institution (ETUI). (n.d.). *Stats & Graphs*. <https://ewcdb.eu/stats-and-graphs>.

Jagodziński, R., & Lorber, P. (2015). Enforcement frameworks and employees' rights of access to enforcement procedures. In R. Jagodziński (Ed.), *Variations on a theme? The implementation of the EWC Recast Directive* (pp. 107-178). European Trade Union Institute.

Jagodziński, R., & Stoop, S. (2021). *How to deal with confidential information*. European Trade Union Institute.

Jagodziński, R. (2014). *European Works Councils knocking on the door of justice. A study on the implementation of sanctions in national transpositions of directives 94/45/EC and recast directive 2009/38/EC*. European Trade Union Institute.

Jagodziński, R. (2014). *Implementation of enforcement provisions of the European Works Councils Recast Directive: are sanctions really 'effective, proportionate and dissuasive'?* European Trade Union Institute.

Lafuente, S., De Spiegelaere, S., & Jagodziński, R. (2022). *Friends in high places. Relations between European works councils and board-level employee representatives*. European Trade Union Institute.

Laulom, S. (2015). Procedure for the establishment and adaptation of a European Works Council or an information and consultation procedure. In R. Jagodziński (Ed.), *Variations on a theme? The implementation of the EWC Recast Directive* (pp. 68-84). European Trade Union Institute.

Laulom, S. (2018). *Identifying obstacles to European Works Councils' creation and effectiveness – are there lessons to be learnt from some national jurisdictions?* Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

Laulom, S., & Dorssemont, F. (2015). Fundamental principles of EWC Directive 2009/38/EC. In R. Jagodziński (Ed.), *Variations on a theme? The implementation of the EWC Recast Directive* (pp. 33-67). European Trade Union Institute.

Meylemans, L., & De Spiegelaere, S. (2020). EWC Confidential. *Confidentiality in European Works Councils and how representatives deal with it: case study and survey insights*. European Trade Union Institute.

Munkholm, N. V. (2018). *Board level employee representation in Europe: an overview*. European Commission.

Schulten, T., & Zagelmeyer, S. (1998). *Board-level employee representation in Europe*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/1998/board-level-employee-representation-in-europe>.

Szyszka, C. (n.d.). *Access to justice for EWCs* [PowerPoint]. <https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/739/ACCESS%20to%20Justice%20for%20EWCsCyprian%20Szyszka.pdf>.

Thomsen, S., Rose, C., & Kronborg, D. (2016). Employee representation and board size in the Nordic countries. *Eur J Law Econ*, 42, 471-490.



SYNDEX EUROPE & INTERNATIONAL
Boulevard du Jardin Botanique, n°20, 1000 Bruxelles Belgique
contact@syndex.eu // www.syndex.eu

