



**Consultation des partenaires sociaux européens au sujet de la révision de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant la mise en place 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**

***Opinion de la CES sur la seconde phase de consultation des partenaires sociaux du 20 février 2008***

Avec le document présenté le 20 février 2008, la Commission vise à rassembler les avis des partenaires sociaux sur le contenu d'une éventuelle initiative communautaire concernant la révision de la directive 94/45/CE.

Elle souligne que lors de la première phase de consultation (en avril 2004), les organisations d'employeurs s'étaient opposées à une telle révision.

L'initiative communautaire prévue a pour objectif d'apporter une réponse aux questions en jeu dans l'application de la directive sur les CEE. La Commission soulève notamment les points suivants :

- les problèmes complexes rencontrés dans la coordination entre les différents niveaux d'information et de consultation ;
- le flou quant au sort des CEE en cas de fusions, reprises et autres changements de structures ;
- le fait qu'aucun rôle n'ait été assigné par la directive aux syndicats européens, ce qui limite le nombre de CEE créés depuis son entrée en vigueur ;
- l'absence de réaction générale au sujet des besoins des représentants des travailleurs en matière de formation.

La Commission a le sentiment que les objectifs suivants pourraient être rencontrés :

- garantir l'exercice effectif du droit des travailleurs, à une information et une consultation supranationales, qui fait actuellement défaut dans beaucoup de situations ;

- résoudre les problèmes relevés dans l'application pratique de la directive et combler le flou juridiques qui résulte de certaines de ses dispositions existantes ou de l'absence de certaines dispositions;
- garantir une meilleure coordination entre les différents règlements juridiques de l'UE en matière d'information et de consultation des travailleurs.

## **I. Evaluation générale**

La CES salue le fait que la Commission ait intégré à son programme de travail officiel pour l'année 2008 la révision de la directive CEE qui se fait depuis longtemps attendre. Déjà lors de la première consultation, en 2004, la CES en avait exigé la révision rapide et elle avait soumis des propositions concrètes à cet effet. A l'époque, la CES avait critiqué le fait que dans sa communication de mars 2005 sur la restructuration et l'emploi (COM (2005) 120), la Commission ait abordé deux sujets au contenu différent et déclaré que cela ne constituait pas une seconde consultation conforme sur la révision de la directive CEE.

La CES partage dans une très large mesure l'évaluation de la Commission selon laquelle les CEE doivent être en mesure d'assumer pleinement leur rôle en matière de développement des entreprises, d'anticipation du changement et d'encouragement d'un véritable dialogue social transnational dans un contexte socio-économique soumis à des changements rapides. Avec l'élargissement de l'UE et la croissance de la mondialisation, de plus en plus d'entreprises intègrent leurs structures de direction et de production par-delà les frontières nationales. Les CEE sont par conséquent présentés avec de nouveaux défis, ce qui implique qu'ils doivent traiter de nouveaux thèmes et développer continuellement leurs compétences et leurs qualifications.

De plus, depuis que la directive est entrée en vigueur, les restructurations sont devenues un phénomène récurrent : la question de la gestion du changement est par conséquent devenue toujours plus importante pour les travailleurs européens. On a largement compris que la meilleure façon de gérer le changement, c'était de prendre en compte les intérêts des travailleurs en tant que parties prenantes de ce processus. Les travailleurs des multinationales ont besoin de Comités d'Entreprise Européens si l'on veut qu'ils soient en mesure d'anticiper effectivement le changement industriel et économique et leurs conséquences sociales. Un CEE qui fonctionne bien est essentiel si l'on veut que les représentants des travailleurs puissent jouer un rôle proactif au niveau local, national et européen, afin de garantir que l'adaptation soit gérée d'une façon socialement responsable.

L'expérience a à maintes reprises montré que cela n'était pas toujours possible sur la base de la législation actuelle et la pratique en matière de CEE. Il est clair qu'une directive CEE révisée ne devait pas seulement être

améliorée pour mieux rencontrer tous les objectifs initiaux de la législation, mais qu'il fallait aussi veiller à ce que les CEE soient bien munis pour répondre aux vrais défis auxquels ils se trouvent confrontés mais qui n'étaient pas nécessairement prévus dans la législation originelle.

La CES salue le fait que la Commission soit enfin disposée à traiter les problèmes qui se posent lors de l'application pratique de la directive et qui empêchent un fonctionnement adéquat des CEE, des problèmes qui manifestement ne peuvent pas être résolus par la seule promotion des meilleures pratiques. La CES soutient pleinement le point de vue qu'il faut apporter des changements substantiels dans la législation si l'on veut que les CEE jouent le rôle qui leur est dévolu dans le processus en cours de l'intégration européenne.

### **Applicabilité de la Directive sur les CEE (Seuils d'effectifs et exemptions)**

L'article 15 de la directive avait fixé comme date ultime de révision le 22 septembre 1999 et évoqué explicitement la nécessité d'envisager la définition de seuils d'effectifs pour le nombre de travailleurs. La CES s'étonne par conséquent de constater que ces seuils d'effectifs ne soient évoqués nulle part dans le document de consultation. A juste titre, la Commission souligne que conformément à l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, le droit à l'information et à la consultation a le caractère d'un droit fondamental. La CES se pose dès lors la question fondamentale de savoir si des travailleurs peuvent être exclus de l'application de la directive sur les CEE pour la seule raison de la taille de leur entreprise. L'expérience a montré à maintes reprises que des entreprises plus petites n'étaient pas épargnées par les défis de l'intégration européenne et de la globalisation. Les mêmes justifications pour la directive originelle sur les CEE (la nécessité de réduire le fossé entre systèmes de représentation des travailleurs au plan national et les structures de prises de décisions par une direction qui est de plus en plus transnationale) sont tout aussi pertinentes qu'avant, quelle que soit la taille de l'entreprise. En tout cas, la CES réitère son exigence que les seuils d'effectifs soient ramenés respectivement de 1.000 à 500 et de 150 à 100 travailleurs. La référence à «une procédure d'information et de consultation des travailleurs» de la directive 94/45/CE devrait être supprimée. Une telle procédure qui vise à remplacer un organe de représentation, n'a jamais été négociée avec succès dans la pratique.

De plus, des possibilités actuelles d'exemption empêchent les représentants des travailleurs des entreprises dites « à orientation idéologique » et de la marine marchande de bénéficier du droit à l'information et à la consultation au niveau européen. Ces dernières années, on a constaté que les travailleurs des entreprises du secteur des médias étaient également confrontés à des problèmes de restructuration de dimension transnationale. La disposition qui veut que la directive ne s'applique pas aux équipages de marine marchande (article 1, § 5) et aux

entreprises à « orientation idéologique » (Article 8, § 3) doit, pour la CES, être supprimée.

## **II. Evaluation de questions spécifiques de la Communication de la Commission**

Ci-après, la CES répond à une série de questions soulevées dans la Communication de la Commission. Un certain nombre de questions qui s'y rapportent sont également soulignées.

Dans la **Section II.1**, la Commission aborde des mesures concrètes destinées à garantir l'efficacité du droit à l'information et à la consultation transnationales des travailleurs.

### **Les concepts d'information et de consultation (1.1)**

La Commission souligne à juste titre que « Certaines définitions de la directive et des définitions manquantes donnent lieu à des interprétations divergentes qui nuisent fortement à la clarté et précision du cadre juridique, à l'effectivité des droits mentionnés dans la directive et à la sécurité juridique ». La référence à des directives plus récentes permettrait de préciser la définition de la consultation et d'y intégrer une définition du concept d'information.

La CES soutient fermement la nécessité d'une définition de la notion d'« information » et d'une définition beaucoup plus précise de celle de « consultation ». Ces définitions ne devraient pas aller en-deçà des définitions d'information et de consultation au niveau européen, qui ont déjà été clairement données dans la directive 2001/86/CE. Ici, il est important de noter que même si la Commission se réfère aussi aux définitions de la directive 2002/14/CE, cette directive-cadre ne traite pas de l'information et de la consultation au niveau européen, mais plutôt de l'information-consultation de niveau national ou local. En tout cas, il faut qu'il y ait une garantie que, conformément à la directive 2001/86/CE, l'information soit donnée aux CEE d'une manière telle, et avec un contenu tel que les représentants des travailleurs soient en mesure – sur la base des informations données – d'exprimer un avis sur les mesures envisagées, de telle sorte qu'on puisse le prendre en considération dans le processus de prise de décisions.

L'actuel manque de clarté a conduit à l'échec de l'information et de la consultation des CEE dans l'esprit de la directive. La CES pense qu'une telle définition devrait prendre l'acquis communautaire en compte et devrait dans les faits reconnaître les interprétations acceptées d'information et de consultation qui sont ressorties de décisions de justice en l'absence de définitions uniformes dans la législation communautaire.

Une telle définition constituerait pour tout le monde une amélioration dans le sens d'un dialogue plus rapproché entre les CEE et la direction, permettant d'arriver à une compréhension commune des principes généraux d'une décision planifiée, de son impact potentiel sur la main-d'œuvre et un processus équilibré de mise en œuvre. Une définition commune contribuerait aussi à profiler les processus d'information et de consultation à travers les niveaux local, national et européen, contribuant par là à une plus grande cohérence en la matière.

### **Contenu des prescriptions subsidiaires (1.2)**

La Commission est d'avis que pour renforcer le rôle des CEE, on pourrait adopter de nouvelles dispositions, comme p.ex. le droit du CEE de recevoir une réponse assortie de justifications à sa propre prise de position, la définition précise du concept de circonstances exceptionnelles, la possibilité d'une seconde réunion et l'inclusion de nouveaux sujets pour l'information et la consultation.

La CES soutient fermement la position que le rôle des CEE devrait être renforcé dans le cadre des prescriptions subsidiaires. Comme l'a clairement montré une vaste recherche empirique, les prescriptions subsidiaires jouent un rôle important pour fournir un banc de mesures ou de test pour des solutions négociées. De plus, de récentes expériences ont aussi montré que dans des cas de plus en plus nombreux, on les applique directement. Cela a encore mis davantage en lumière les carences et les lacunes des prescriptions subsidiaires, en particulier en ce qui concerne leur mise en œuvre. C'est pourquoi il est impératif que les prescriptions subsidiaires soient élargies et clarifiées sur toute une série de points.

Parmi ceux-ci, il y a notamment le droit du CEE d'être informé sur les raisons d'une décision. De même, il est urgent de préciser davantage la définition du concept de circonstances exceptionnelles, puisque la question de savoir quand une réunion exceptionnelle doit être convoquée a suscité de nombreux litiges dans la pratique. La directive 2001/86/CE comprend aussi des dispositions plus explicites et plus praticables concernant les réunions extraordinaires. Pour s'assurer qu'une consultation utile ait lieu, il faudrait inclure dans une directive révisée une disposition stipulant qu'une réunion extraordinaire de suivi peut être convoquée dans les cas où la direction décide de ce pas agir conformément à l'avis exprimé par le CEE.

Dans la pratique, la limitation à une réunion annuelle du CEE ne s'est pas avérée adéquate. Le fait que de nombreuses entreprises aient abandonné cette limitation dans la pratique montre bien que la fréquence, la portée et la complexité de l'information et de la consultation au niveau européen sont telles qu'il faut plus de réunions. C'est pourquoi, les prescriptions subsidiaires devraient prévoir au moins deux réunions ordinaires par an.

La CES salue la proposition de la Commission d'adopter de nouveaux sujets pour l'information et la consultation et de ne pas restreindre le rôle des CEE à l'anticipation et à l'accompagnement du changement. Outre les thèmes proposés par la Commission (développement de compétences et mobilité professionnelle, santé et sécurité sur les lieux de travail, organisation du travail, environnement), des thèmes tels que la protection des données, la perspective de genre, l'anti-discrimination et les politiques d'aide à l'intégration des personnes à capacités réduites devraient également être couverts. Ces questions sont importantes aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs et sont totalement justifiées au plan européen, puisque tous sont couverts par la législation européenne. L'ajout de ces questions à la liste des thèmes a paru d'une importance particulière pour les CEE au plan européen, parce qu'il garantirait qu'un plus grand nombre de CEE puissent jouer un rôle utile dans le développement et dans le suivi des politiques en la matière.

Vu la grande importance des experts et des dépenses opérationnelles pour un fonctionnement optimal des CEE, la CES estime que ces questions doivent être clairement identifiées comme des points à négocier entre le GSN et la direction centrale. La CES propose par conséquent que les dispositions des points 6 (« Experts ») et 7 (« Frais de fonctionnement ») des dispositions subsidiaires soient incorporées dans l'Article 6 de la Directive.

Les prescriptions subsidiaires prévoient déjà une réunion préparatoire des représentants des travailleurs avant leur réunion avec la direction. Il n'y a cependant pas de mention d'une réunion interne de suivi. La pratique a montré qu'il était au moins aussi important pour les représentants des travailleurs de se réunir après leur réunion avec l'employeur, afin de discuter des implications de ce qu'ils viennent d'entendre, de formuler une position commune et de discuter des étapes suivantes possibles. En fait, la notion de consultation perd de son sens si les représentants des travailleurs ne peuvent pas se rencontrer pour formuler un avis commun. La plupart des accords de CEE prévoient en conséquence une réunion interne de suivi. Cette lacune dans les dispositions de la directive doit être comblée.

La pratique a aussi montré que le comité restreint jouait un rôle très important pour assurer la continuité du travail du CEE3 entre les différentes réunions régulières avec la direction. A la lumière du caractère multinational inhérent à chaque CEE, le nombre maximal de membres du comité restreint prévu dans les dispositions subsidiaires devrait passer de 3 à 5 pour mieux refléter la large gamme de pays et de régions représentés dans de nombreux CEE. De plus, les dispositions subsidiaires devraient spécifier, comme pratiquement toutes les lois de transposition de la directive CEE, qu'un comité restreint doit être mis en place partout où le CEE compte 9 membres ou plus. Enfin, les prescriptions subsidiaires doivent aussi assurer aux comités restreints tous les services pour pouvoir se réunir et communiquer tant entre eux qu'avec le CEE au sens large, dans la mesure où c'est nécessaire à l'accomplissement de leur rôle.

L'expérience montre qu'en raison de la complexité et de la portée de nombreuses questions transnationales rencontrées par les CEE, ils doivent souvent faire appel à différentes sources d'expertise, légale, économique, financière voire technique. Pour cette raison, la CES demande que les CEE aient le droit de recourir à toute expertise jugée utile pour remplir leur rôle, plutôt que d'être forcés à choisir entre le soutien d'un expert pour un aspect spécifique d'un problème complexe plutôt qu'un autre. Dans une directive révisée, la possibilité qui existe de réduire l'obligation de l'entreprise de financer plus d'un expert doit par conséquent être supprimée. La directive doit en outre stipuler clairement que les experts ont le droit de participer à toutes les réunions et à toutes les phases du processus à la demande des représentants des travailleurs.

La directive actuelle n'est pas claire quant à la nécessité de traductions et d'interprétation. Cela a suscité des problèmes significatifs dans la pratique. Les prescriptions subsidiaires révisées doivent garantir qu'en plus des réunions avec la direction centrale, toutes les réunions internes, tant préparatoires que de suivi, des représentants des travailleurs et du comité restreint doivent pouvoir bénéficier d'interprétation, si nécessaire. Il faut aussi explicitement s'assurer que l'information donnée par écrit soit traduite dans toutes les langues nécessaires.

### **Rôle des syndicats (1.3)**

La Commission estime qu'il convient de reconnaître explicitement le rôle particulier que les organisations syndicales peuvent jouer dans les négociations et comme soutien aux CEE.

La reconnaissance du rôle des syndicats au sein des CEE est l'une des exigences centrales de la CES. En conséquence, il faut veiller à ce que des représentants des Fédérations syndicales européennes puissent participer aux réunions du Groupe Spécial de Négociation (GSN - Article 5). Une participation syndicale officielle à ces organes confère en effet une légitimité supplémentaire aux résultats de ces négociations. Les représentants des syndicats doivent aussi avoir le droit de participer aux réunions du CEE, quel que soit le rôle que les responsables syndicaux puissent jouer en tant qu'experts pour les CEE. Dans la mesure où cela fait partie de la tradition nationale, il est également important que des permanents syndicaux à temps plein ne soient pas empêchés de devenir membres à part entière du CEE (Article 6).

La directive sur la SE reconnaît déjà le rôle des organisations syndicales de niveau communautaire dans la promotion de la cohérence et de l'homogénéité pour les GSN. Le droit à une participation officielle des syndicats à ces réunions est également essentiel, étant donné que dans de nombreux pays de l'Union Européenne les syndicats sont les seuls habilités à représenter les travailleurs aux négociations.

### **Rôle et compétences des représentants des travailleurs (1.4)**

La Commission propose que les représentants des CEE soient obligés de rendre des comptes vis-à-vis des travailleurs qu'ils représentent et que les représentants des travailleurs aient droit à la formation.

La CES est d'avis qu'il faut autoriser au CEE l'accès aux entreprises, aux parties d'entreprises et aux établissements, et que le CEE doit avoir le droit d'informer tous les travailleurs sur les activités du CEE. De plus, les membres du CEE doivent avoir le droit et les ressources leur permettant de communiquer avec les travailleurs qu'ils représentent. La pratique a montré que, particulièrement lorsqu'un membre de CEE d'un pays représentait différents sites et/ou départements d'une entreprise, le flux d'information était fortement entravé s'il n'y avait pas d'infrastructure représentative fournissant un lien entre les établissements locaux et le niveau européen. Ceci soulève des questions importantes sur la légitimité de la représentation des travailleurs au niveau européen et elles doivent être traitées dans une directive révisée sur les CEE.

Si l'on veut améliorer le fonctionnement des CEE, le droit des travailleurs à la formation est d'une importance capitale. Les CEE sont des organes multilingues qui traitent de questions diverses et difficiles à l'intérieur de groupes d'entreprises vastes et complexes. Ils rassemblent aussi des cultures de relations industrielles très différentes. Il n'est pas concevable qu'ils puissent fonctionner de façon efficace sans une préparation et une formation adéquates. En conséquence, la directive 2001/86/CE prévoit une formation pour les membres de l'organe analogue de représentation. Des dispositions comparables doivent être développées pour le CEE. Il faut accorder aux représentants des travailleurs et à leurs suppléants du temps libre pour s'y consacrer et l'employeur doit couvrir les coûts. Il est clair qu'une telle formation ne devrait pas être limitée aux cours de langues, mais qu'elle englobe aussi des thèmes économiques, légaux et sociaux. Le CEE doit avoir la possibilité de fixer le contenu de ses programmes de formation. Un ensemble de dispositions à cet effet devrait être inclus dans le corps de la directive, et non dans les prescriptions subsidiaires.

### **Protection des droits (sanctions et personnalité juridique des CEE) (1.5)**

Aux yeux de la Commission, il est utile que la directive rappelle le principe général selon lequel les sanctions en cas d'infraction aux dispositions en vigueur doivent être efficaces, appropriées et dissuasives. En outre, la Commission précise qu'il pourrait être judicieux de reconnaître le CEE explicitement comme le représentant des travailleurs d'une entreprise ou d'un groupe.

L'expérience a à maintes reprises montré que les droits des CEE ont été enfreints, notamment lorsqu'il s'agissait de décisions d'entreprise qui avaient une portée importante et un impact négatif considérable pour les travailleurs. C'est pourquoi la CES a souligné à plusieurs reprises la nécessité de garantir des procédures judiciaires destinées à faire valoir le caractère contraignant des obligations découlant de la directive. La CES fait sienne la remarque de la Commission concernant la nécessité de sanctions efficaces, appropriées et dissuasives. De plus, les décisions de la direction qui ont d'importantes incidences sur les travailleurs doivent être annulées s'il apparaît qu'elles violent les droits d'information et de consultation.

Il faut offrir aux représentants des travailleurs dans les CEE la possibilité d'intenter une action en justice en cas de violation d'un accord de CEE. Cela signifie que le CEE doit avoir la personnalité juridique et la capacité de s'assurer que l'accord est respecté. Une condition préalable est que le CEE ait adopté les moyens légitimes d'aboutir à des décisions collectives. En raison de l'absence de règlements d'ordre intérieur dans de nombreux accords de CEE, des décisions collectives prises par des CEE ont été remises en question par le passé. C'est la raison pour laquelle il faut s'assurer dans l'article 6 que les CEE aient adopté des règlements concernant les décisions collectives et il devrait y avoir une procédure de recours décrite dans la directive, si un accord de CEE ne le prévoyait pas. Mais de telles dispositions ne peuvent pas empiéter sur les droits individuels des membres des CEE ni les syndicats. Enfin, les coûts d'assistance juridique et des procédures judiciaires doivent être supportés par l'entreprise. Cette disposition doit être comprise dans le corps même de la directive et non dans ses prescriptions subsidiaires.

La CES est d'accord que le CEE, sans préjudice du rôle représentatif des syndicats et de leurs fédérations, doit être considéré comme le représentant légitime des travailleurs européens, par exemple s'ils soumettent une proposition à la Commission Européenne lors de la procédure de contrôle d'une fusion.

Dans la **Section II.2.**, la Commission présente des mesures destinées à résoudre les problèmes liés à l'application pratique de la directive et à l'élimination des flous juridiques.

### **Clause d'adaptation (2.1)**

Comme la Commission le souligne à juste titre, de nombreux accords de CEE ne comprennent aucune clause d'adaptation ou de renégociation. La Commission propose que l'introduction d'une clause d'adaptation pour déterminer le sort des CEE en cas de modification de la structure des entreprises, pourrait contribuer à accroître la sécurité juridique.

La CES soutient l'avis de la Commission selon lequel tout nouvel accord doit contenir des procédures pour leur adaptation, résiliation et renégociation.

Il est important d'établir une distinction en ce qui concerne les raisons qui sous-tendent la renégociation d'accords. D'une part, les changements dans la structure des sociétés se sont accélérés récemment de façon significative, par exemple suite aux fusions et aux acquisitions. Il faut par conséquent s'assurer que les CEE soient plus dynamiquement capables de prendre en compte les changements structurels en permettant la renégociation voire l'adaptation de l'accord avec implication de représentants des travailleurs qui tombent sous le coup de l'accord.

Mais il n'y a pas seulement le changement dans la structure d'entreprise qui suscite la nécessité d'adapter l'accord. De nombreux accords – en particulier ceux qui sont conclus selon les dispositions de l'Article 13 – ne contiennent pas de dispositions sur une large palette de points importants. Comme le plus souvent ces accords ne prévoient pas non plus de renégociation, cela a conduit à une large part d'incertitude.

A la lumière des vastes améliorations envisagées pour améliorer la directive, la CES estime que tous les CEE existants doivent avoir l'occasion de profiter de ces améliorations et de la plus grande sécurité juridique qu'elles apportent, que les accords soient « Article 6 » ou « Article 13 ». En particulier, en l'absence de dispositions adéquates dans les accords existants, il faut introduire dans la directive révisée, une clause prévoyant que la renégociation peut être ouverte sur demande. Des arrangements transitoires adéquats et un échancier abrégé pour la circonstance devraient être prévus dans la directive.

## **Direction centrale et responsabilités des directions locales (2.2)**

En référence aux décisions de la Cour de Justice européenne (affaires Bofrost, Kühne & Nagel, ADS Anker), la Commission estime que toutes les informations indispensables à l'ouverture de négociations sur la mise en place d'un CEE devraient être fournies aux travailleurs indépendamment de la localisation du siège central du groupe ou de l'avis de la direction du groupe sur l'applicabilité de la directive.

La CES réitère son point de vue que dans le cadre de la révision de la directive, il faut pleinement prendre en compte les exigences posées par la Cour de justice européenne. La direction est obligée de fournir toutes les informations en temps voulu et indépendamment de la responsabilité d'autres parties du groupe de les rendre disponibles.

Dans certains cas, il s'est avéré très difficile pour les représentants des travailleurs de déterminer si une entreprise était couverte par la directive et si les travailleurs nationaux de cette entreprise étaient conscients de la possibilité de demander la mise en place d'un CEE. Dans certains cas, il est apparu dangereux pour les représentants des travailleurs même de demander des informations à la direction s'ils avaient des doutes. Il faut donc que la directive stipule très clairement que les Fédérations syndicales

européennes ont le droit de demander des informations pertinentes pour s'assurer si une entreprise est ou non couverte par la directive.

### **Composition du Groupe Spécial de Négociation (GSN) et déroulement des négociations (2.3)**

La Communication de la Commission ne mentionne pas la période de négociation du GSN. La présente version de la directive prévoit une période de négociation de 3 ans avant que les prescriptions subsidiaires ne s'appliquent. Cela s'est révélé trop long. La pratique a montré d'une part que des négociations menées de bonne foi ne s'étendaient généralement pas au-delà d'un an, et que d'autre part, dans un très grand nombre de cas, les négociations s'étaient inutilement prolongées et ne s'étaient clôturées que vers la toute fin de la période de trois ans. Il est assez courant qu'il se passe jusqu'à une année entre les réunions de négociation du GSN. Pour remédier à cette situation, la CES propose que la période de négociation soit ramenée à un an, à moins que les parties ne conviennent d'étendre les négociations sur un maximum de six mois. De plus, pour garantir le maintien de la continuité dans les négociations et éviter les retards inutiles, une clause devrait être incluse stipulant que les prescriptions subsidiaires s'appliqueront automatiquement si les négociations du GSN ne sont pas reprises dans les quatre mois suivant la dernière réunion du GSN.

Comme le propose la Commission : il faudrait supprimer de la directive le nombre maximal de membres du Groupe Spécial de Négociation puisque cette restriction a posé des difficultés pratiques. La CES est opposée à l'idée de regrouper ensemble, ou d'une autre manière indirecte, des Etats membres qui ont des effectifs moindres. Le principe général de représentativité devrait être respecté tout en prenant en compte le principe général de proportionnalité.

Comme la Commission le souligne, un certain nombre de questions importantes ne sont pas explicitement prévues dans l'actuelle directive. Il est impératif que le Groupe Spécial de Négociation puisse se réunir sans des représentants de la direction centrale, tant avant qu'après les réunions et que des experts puissent être invités. Une traduction et une interprétation doivent être assurées pour toutes les réunions du GSN et ces coûts doivent être supportés par l'employeur.

En outre, la CES estime qu'il est important que la directive stipule clairement que les fédérations syndicales européennes ont le droit d'ouvrir des négociations en vue de la mise en place d'un CEE.

Il faut également spécifier que pour la conclusion d'un accord de CEE, le GSN décide à la majorité absolue de ses membres, pour autant qu'une telle majorité représente aussi la majorité absolue des travailleurs, étant

entendu que cela inclut les votes des membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres.

A la **Section II.3.**, des mesures sont proposées par la Commission, destinées à assurer la cohérence des règlements de l'UE en matière d'information et de consultation des travailleurs.

### **Alignement des définitions d'information et de consultation (3.1)**

La Commission propose de créer une meilleure coexistence entre les règlements de l'UE en matière d'information et de consultation des travailleurs (2001/86/CE, 2002/14/CE) et 2003/72/CE).

La CES partage l'avis selon lequel la directive doit être taillée sur mesure pour le contexte juridique résultant de l'adoption de nouvelles normes communautaires en matière d'information et de consultation des travailleurs, mais souligne la plus grande pertinence de la directive 2001/86/CE, puisque cette directive traite de l'information et de la consultation analogues au niveau européen (voir plus haut sous 1.1.) La CES demande en conséquence l'adoption harmonisée des droits d'information et de consultation tels qu'ils sont définis dans la directive 2001/86/CE.

### **Compétence supranationale des CEE (3.2.)**

La CES partage l'avis de la Commission selon lequel la directive établit un droit à l'information et à la consultation des travailleurs sur des questions transnationales et que l'application du principe de subsidiarité dans le contexte pourrait s'avérer utile. Mais dans la pratique, il n'est pas toujours facile de déterminer sans équivoque si un sujet remplit le critère de transnationalité. La charge de la preuve qu'un sujet ne concerne qu'un pays devrait incomber à la direction de l'entreprise.

### **Liaison des niveaux d'information et de consultation (3.3.)**

La CES salue l'intention de la Commission de clarifier, dans le contexte de la révision de la directive, le lien entre le niveau national et le niveau transnational en matière d'information et de consultation. L'expérience a montré que dans la pratique, les processus effectifs d'information et de consultation qui concernent plus d'un pays doivent être menés en parallèle et de façon répétée via un système à multi-niveaux qui englobe les niveaux national, local et transnational. Mais en même temps, cela a donné lieu à un flou légal et politique significatif. C'est pourquoi la CES est très intéressée par des explications supplémentaires des délibérations de la Commission sur le « meilleur moyen de définir les principes de liaison des niveaux d'information et de consultation ».

### **III. Propositions plus avancées de la CES concernant la révision de la directive CEE**

Outre les commentaires ci-dessus, la CES estime qu'il est urgent d'examiner d'autres thèmes importants dans la révision de la directive :

#### **1. Définition du concept d'entreprise qui exerce le contrôle**

A l'article 3 de la directive sur les CEE, le terme « entreprise qui exerce le contrôle » est défini. Dans l'application pratique de l'actuelle définition, des lacunes significatives sont apparues (par exemple en ce qui concerne les « joint ventures » ) et des incertitudes juridiques se sont fait jour (par exemple pour les entreprises sous franchise ou les monopsonies). Pour la CES, la définition d' « entreprise qui exerce le contrôle » requiert des précisions.

#### **2. Protection des travailleurs**

Des conflits se sont déclenchés dans la pratique, parce que la question de la protection des représentants des travailleurs – en particulier leur droit au maintien de leur salaire pour s'acquitter de leurs tâches en tant que membres du CEE ou de GSN n'était pas clairement ni uniformément réglementé par la Directive sur les CEE. Ce point est bien mieux traité dans la Directive 2001/86/CE.

#### **3. Confidentialité des informations**

Si l'on se base sur l'expérience, la CES estime qu'une définition plus claire de « confidentialité des informations » est nécessaire pour éviter les interférences avec le travail du CEE. La CES demande que cette définition soit plus claire : elle devrait pleinement respecter la nécessité de maintien de la confidentialité sur les informations qui constituent vraiment des secrets d'entreprise, mais prévenir également une application abusive des règles par la direction des entreprises pour empêcher les membres des CEE de communiquer entre eux, ou avec leurs mandants ou leurs syndicats. La charge de la preuve devrait donc revenir à l'entreprise lorsqu'il s'agit de démontrer que l'information doit rester confidentielle.

#### **4. Nécessité d'égalité de genre dans les CEE**

Les femmes sont sous-représentées dans la composition des CEE. C'est pourquoi dans le cadre de la révision de la directive sur les CEE, l'exigence de la promotion de l'égalité des femmes et des hommes doit être garantie.

#### **5. Obligation de l'entreprise d'enregistrer son accord CEE le plus récent**

La CES estime qu'il est nécessaire que les parties concernées puissent rapidement vérifier si une entreprise est ou n'est pas couverte par un CEE et disposer de son accord de CEE. Pour cette raison, la CES demande qu'à l'avenir tous les accords CEE soient rendus accessibles dans un registre public.