

Accès à la Justice pour les Comités d'entreprise européens

Un aperçu pratique pour les praticiens



With the financial support of
the European Union

**MORE
DEMOCRACY
AT WORK**

**CONFEDERATION
EUROPEËN
TRADE UNION**

AUTEURS :

Romuald Jagodziński

Expert indépendant, chercheur en relations industrielles européennes et formateur travaillant aux côtés des syndicats pour soutenir les comités d'entreprise européens. Entre 2006 et 2022, il a travaillé en tant que chercheur principal à l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles, où il s'est consacré aux CEE, a géré la base de données des CEE (www.ewcdb.eu), y compris le projet de base de données sur la jurisprudence des CEE, un portail sur les droits d'information et de consultation des travailleurs (www.worker-participation.eu), a conseillé les CEE et les syndicats, et a contribué à la formation des CEE. En 2022, il a créé sa propre entreprise **Labour SUREAL (Support, Research and Analysis, www.labour-sureal.eu)** qui fournit aux CEE, aux représentants des travailleurs et aux syndicats des services de recherche, de conseils d'experts et de formation..

Sjef Stoop

Depuis ses débuts en 1993, il travaille avec les comités d'entreprise européens et les groupes spéciaux de négociation en tant que chercheur, consultant et formateur. Il est employé au service CEE du SBI Formaat, un institut néerlandais qui est issu des syndicats et offre un soutien et une formation aux comités d'entreprise et aux syndicats au niveau tant néerlandais qu'euro-péen.

Accès à la justice pour les Comités d'entreprise Européens

Romuald Jagodziński & Sjef Stoop



AVERTISSEMENT SUR L'UTILISATION DE CET APERÇU PRATIQUE

Dans leurs tentatives de résoudre les litiges, il est fortement recommandé aux CEE de solliciter le contact et le soutien de la fédération syndicale européenne concernée (organisation syndicale sectorielle au niveau européen) et d'impliquer la FSE dans une prise de décision conjointe concernant chaque étape du procès et sa préparation (voir la section 2.2 pour plus de détails). Pour éviter de nombreux écueils, les décisions concernant la résolution des litiges et les procès doivent être prises par le CEE avec les syndicats présents dans les différents pays où une entreprise transnationale donnée opère, sous la coordination de la FSE.

Pour plus d'informations sur les dispositions légales spécifiques à chaque pays de l'UE, veuillez trouver les liens vers les fiches pays dans la section 7 (p. 52) et sur notre site web sur la démocratie au travail. (www.democracyatwork.eu)

L'objectif de cet aperçu pratique n'est pas d'encourager les procès, mais de promouvoir les connaissances sur l'accès à la justice.

SOUTIEN DES SYNDICATS AUX CEE

Pour accompagner au mieux les CEE et faciliter la coordination entre les CEE et les syndicats, les fédérations syndicales européennes* peuvent désigner un coordinateur de CEE, c'est-à-dire un responsable syndical, généralement originaire du pays du siège social de l'entreprise, chargé d'être l'interlocuteur syndical privilégié du CEE. Si aucun coordinateur de CEE n'a été désigné, il vous est vivement conseillé de contacter la fédération syndicale européenne concernée.

Contactez votre coordinateur ou la FSE concernée dès l'émergence d'un litige – plus tôt il sera impliqué, plus le CEE disposera de possibilités d'action et plus le spectre de réponses sera large.

Il est essentiel que le CEE se mette en relation avec la FSE concernée et décide avec elle de chaque étape de la procédure judiciaire. Il est important que vous impliquiez directement la FSE concernée, car cette dernière est la mieux placée et la mieux équipée pour traiter les litiges transnationaux et possède la plus grande expérience en matière de soutien aux CEE. Une fois la FSE concernée impliquée, elle vous conseillera, coordonnera le processus de contentieux et s'assurera que les syndicats nationaux des pays où l'entreprise est active sont adéquatement impliqués. La pratique et la recherche (p. ex. : De Spiegelaere, Jagodziński et Waddington 2021) montrent que les CEE obtiennent de meilleurs résultats lorsque les syndicats sont impliqués et lorsque les CEE sont utilisés comme des outils syndicaux pour défendre les droits des travailleurs. En cas de litige, le pouvoir organisationnel et l'ancrage juridique des syndicats dans les systèmes nationaux de relations industrielles ajoutent un levier essentiel aux actions du CEE et corrigent de nombreuses imperfections dans les cadres juridiques du CEE. La conjonction des forces du CEE et des syndicats, sous la coordination des fédérations syndicales européennes concernées, permet de mobiliser davantage de ressources et offre une expertise ciblée et un plus grand rayonnement, ce qui accroît sensiblement les chances de succès.

Les fédérations syndicales européennes concernées en fonction du secteur d'activité.

EFBWW/FETBB Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois, info@efbww.eu

EFFAT Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme, effat@effat.org

IndustriAll Fédération européenne des travailleurs de l'industrie et de la métallurgie, info@industriAll-europe.eu

EPSU Fédération syndicale européenne des services publics, epsu@epsu.org

ETF Fédération européenne des travailleurs du transport, etf@etf-europe.org

UNI-EUROPA Fédération syndicale européenne des services et de la communication, uni-europa@unigloballunion.org

* Les fédérations syndicales européennes (anciennement appelées fédérations industrielles européennes) sont membres de la Confédération européenne des syndicats (CES). Les Fédérations Syndicales Européennes sont des organisations de syndicats, d'un ou de plusieurs secteurs publics ou privés. Elles représentent, au niveau européen, les intérêts des travailleurs (euses) des secteurs de leur compétence, notamment en tant qu'acteurs de la négociation.

CONTENU

AVANT-PROPOS	6
1 INTRODUCTION : AFFAIRES JUDICIAIRES LIÉES AU CEE – PIONNIERS ET ÉVOLUTIONS RÉCENTES	8
1.1 Structure de l'aperçu pratique et destinataires	10
2 FAIRE FACE À UN LITIGE AVEC LA DIRECTION	11
2.1 Évaluer la gravité d'un litige avec la direction	13
2.2 Coopération avec les syndicats concernés	14
2.3 Les « lignes rouges »	15
3 DÉCIDER D'ALLER EN JUSTICE OU NON	19
3.1 Perception du conflit	19
3.2 Le CEE peut-il aller en justice ?	21
3.3 Quel est l'objectif poursuivi par le CEE ?	24
3.3.1 Objectifs et moyens	24
3.3.2 Moyens alternatifs	26
3.4 Arrêter une stratégie globale du CEE pour résoudre le problème	27
3.5 Les frais d'une procédure judiciaire	28
3.5.1 Coûts financiers	28
3.5.2 Relations avec la direction	32
3.6 Analyse SWOT	33
4 PROCÈS	34
4.1 La juridiction et le tribunal compétents	34
4.2 Obtenir l'adhésion de l'ensemble du CEE	36
4.3 Les étapes de la procédure judiciaire	38
4.4 Recrutement d'un avocat	38
4.5 Préparation des preuves	41
4.6 Contacts avec la direction	43
4.6.1 Conciliation, médiation et arbitrage	43
4.6.2 Appuyez là où ça fait mal	46
5 ENSEIGNEMENTS TIRÉS DES EXPÉRIENCES EN SALLE D'AUDIENCE	48
6 CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES	50
7 FICHES PAYS	52
RÉFÉRENCES	53



Avant-propos

Les comités d'entreprise européens (CEE) sont des forums de dialogue social au niveau de l'entreprise depuis plus de trois décennies. Le dialogue social ne signifie toutefois pas que les parties sont toujours d'accord entre elles, car elles sont parfois confrontées à des conflits de taille, notamment en ce qui concerne les perspectives d'emploi, les conditions de travail et la restructuration de l'entreprise.

Les droits fondamentaux à l'information et à la consultation sont souvent violés, et le risque de conflit entre les CEE et la direction est élevé. Lorsqu'un conflit ne peut être résolu entre les partenaires en référence à l'accord de CEE, la législation prévoit comme solution le recours à la justice. Toutefois, en matière d'accès à la justice, les évaluations menées par la Commission européenne et l'Institut syndical européen (ETUI) ont identifié de nombreuses lacunes, tant dans la directive CEE (2009/38/CE) que dans les cadres juridiques nationaux.

De nombreuses violations et infractions aux droits des CEE peuvent être réglées entre les parties grâce à des mécanismes alternatifs de résolution des litiges (ADR). Dans un certain nombre de cas, ces mécanismes ne sont toutefois pas possibles, et le CEE doit essayer de résoudre le problème en intentant une action en justice. Beaucoup de CEE estiment qu'il est difficile de recourir à cette option. Dans certains pays, les salariés n'ont pas pour habitude de traduire leur entreprise en justice. Et cette tendance est amplifiée par le manque d'informations facilement accessibles pour les membres du CEE sur les possibilités de défendre leurs droits devant les tribunaux, et par le fait que les accords de CEE sont généralement soumis au droit de l'État membre où se trouve le siège de l'entreprise. Par conséquent, la plupart des membres du CEE doivent fonctionner dans un système juridique qui leur est inconnu.

La Confédération européenne des syndicats (CES) et les fédérations syndicales européennes (FSE) sectorielles ont donc décidé qu'un aperçu « pratique » pour les CEE, les experts et les syndicats les soutenant sur « l'accès à la justice » était plus que nécessaire. Ce projet est mené dans le cadre de la stratégie « *Plus de démocratie au travail* » de la CES. Les objectifs de cet aperçu pratique sont les suivants :

- ▶ Présenter les divers recours permettant aux CEE de déposer une plainte dans différents États membres de l'Union européenne et de demander l'application de leurs droits ;
- ▶ Présenter un aperçu des options disponibles pour les CEE cherchant à résoudre des conflits, discuter de divers aspects des procès et fournir des conseils fondés sur l'expérience réelle des experts et des membres du CEE impliqués dans des procès ;
- ▶ Mettre en évidence les lacunes des cadres juridiques européens (et nationaux) et des domaines actuels qu'il conviendrait d'adapter et d'améliorer.

Cet aperçu pratique fournit un aperçu de la situation actuelle et une précieuse boîte à outils incluant les aspects techniques et les moyens disponibles de l'accès à la justice dans chaque État membre de l'UE.

Il est destiné à guider les CEE, les coordinateurs syndicaux et les experts soutenant les CEE et d'autres praticiens ; il n'a pas vocation à encourager ou décourager les procès. L'aperçu pratique vise à mieux comprendre la notion de procès comme solution possible aux conflits, mais ne doit pas se substituer aux conseils et au soutien directs ou aux directives spécifiques des syndicats (concernant ceux-ci, nous invitons toujours le lecteur à prendre contact avec le syndicat concerné).

Le présent aperçu pratique se compose de deux parties principales. Dans la Partie 1, les auteurs voient quelles options sont disponibles pour résoudre un litige, et comment un CEE peut prendre une décision éclairée à leur sujet. Si un procès apparaît comme la meilleure option, nous présenterons certaines considérations à prendre en compte pour être sûr que le CEE s'y prépare au mieux. Dans les derniers chapitres de la Partie 1, nous passerons en revue le processus étape par étape. La Partie 2 (disponible sous forme numérique sur www.etuc.org) présente un aperçu des aspects pertinents propres aux cadres nationaux d'application des droits du CEE dans tous les États membres de l'UE ainsi qu'au Royaume-Uni. Cette dernière partie est conçue comme un guide de référence rapide offrant un aperçu général des systèmes nationaux respectifs. Toutefois, elle ne se substitue en aucun cas à la nécessité d'aborder l'idée de s'engager dans un procès avec la fédération syndicale européenne concernée et l'avocat national (de préférence, l'avocat syndical) compétent dans le domaine du droit en question.

Auteurs et équipe du projet de la CES



Cet aperçu pratique vise à donner un aperçu de la procédure judiciaire en tant que solution de conflit possible, mais ne vise pas à remplacer les conseils, le soutien ou les directives spécifiques des syndicats.

Introduction : affaires judiciaires liées au CEE – pionniers et évolutions récentes

1

L'affaire Renault Vilvorde

« Le tribunal du travail de Bruxelles a jugé le 3 avril 1997 que Renault avait ignoré les procédures légales régissant les licenciements collectifs dans le cadre de la convention collective de travail n° 9, ainsi que l'obligation d'informer et de consulter le comité d'entreprise dans le cadre de la convention collective de travail n° 24. Dans un arrêt prétorien, le président du tribunal du travail a annulé la décision de fermer l'usine jusqu'à ce que la direction de Renault informe et consulte le comité de groupe européen. Le tribunal a également appelé les parties à reconsidérer la fermeture du site et à chercher des solutions alternatives. Le 4 avril 1997, le tribunal de grande instance de Nanterre (France), statuant d'urgence, a « fait interdiction à la direction de Renault de poursuivre, y compris à travers ses filiales, dans le cadre de ses pouvoirs de direction, la mise en œuvre de la fermeture de l'usine de Vilvorde ». Cet arrêt a été confirmé par la cour d'appel de Versailles le 7 mai 1997. Or cette dernière juridiction, contrairement aux arguments avancés par le juge du tribunal de grande instance, a fait valoir que l'obligation d'information et de consultation du comité d'entreprise européen n'est pas générale, mais doit être appréciée au cas par cas selon l'utilité estimée d'une telle procédure. »

Source: Schömann, I. Clauwaert, S. et Warneck, W., 2006: 11-12

Les pionniers en matière de procès

En 1998 a eu lieu le premier procès impliquant un CEE matérialisé, et les choses ont commencé en force. Ce procès a fait date dans la détermination du sens et de la portée des droits européens à l'information et à la consultation. Renault avait annoncé dans une conférence de presse la fermeture de son usine belge de Vilvorde (banlieue de Bruxelles), entraînant 3100 suppressions de postes directs et environ 1000 parmi ses sous-traitants. Parallèlement, en France, 3000 licenciements étaient annoncés. La décision de Renault était présentée comme définitive et irrévocable, ne laissant aucune place à la consultation des représentants des travailleurs ni aux discussions sur les mesures sociales permettant d'atténuer les conséquences des restructurations sur les effectifs. La direction de Renault a fait valoir que le caractère transnational de la décision de restructuration n'était pas couvert par le droit communautaire, la restructuration transnationale n'étant pas soumise à la loi sur l'information et la consultation des salariés.

Toutefois, les juridictions belge et française ont fait savoir très clairement que Renault ne remplissait pas ses obligations d'information et de consultation au regard du droit national et européen et ont annulé la décision de fermeture pour ce motif.

L'affaire Renault Vilvorde a marqué un tournant. Le procès a été exceptionnel à plusieurs égards. D'abord, parce que les représentants des travailleurs ont eu le courage de mener une bataille juridique dans un contexte encore totalement inexploré, c'est-à-dire sur la base d'une législation du CEE récemment adoptée, encore jamais expérimentée devant les tribunaux jusque-là. Ensuite, parce que l'issue positive de l'affaire s'explique par la coordination exemplaire entre les syndicats belges, français et espagnols à deux niveaux : entre les syndicats et entre les syndicats

et le CEE. Dans cette affaire, le CEE a été mis à profit avec succès comme un outil de la politique syndicale destiné à défendre les droits des travailleurs. Les syndicats belges FGTB et CSC (en coopération avec la FEB, fédération patronale des entreprises belges et la VEV (Vlaams Economisch Verbond), l'union économique flamande) ont réussi à mobiliser immédiatement les travailleurs et à organiser une manifestation rassemblant 50 000 personnes, suivie par des grèves coordonnées en France et en Belgique (eurogrèves symboliques). Les syndicats, soutenus par la CES et la Fédération européenne des travailleurs de la métallurgie (FME, aujourd'hui : IndustriAll) et le CEE ont dû coopérer et coordonner leurs actions au-delà des frontières, une démarche pionnière à l'époque. Troisièmement, l'affaire du CEE ne s'appuyait pas uniquement sur la directive CEE, mais faisait référence aux droits inscrits dans la directive européenne sur les licenciements collectifs – ce que presque aucun CEE n'a tenté depuis¹). Quatrièmement, le CEE a immédiatement employé les grands moyens et a exigé avec succès l'annulation de la décision. Enfin, l'affaire était symbolique, puisqu'elle concernait une usine située pratiquement à Bruxelles – la ville même où la législation révolutionnaire sur le CEE avait été adoptée quatre ans plus tôt. Le CEE de Renault a mis un pied dans la porte d'un volontarisme managérial contenu jusqu'alors et a envoyé un message clair selon lequel les droits des travailleurs doivent être respectés. L'affaire a marqué une véritable rupture.

L'affaire Renault Vilvorde de 1998 a été suivie par une série d'autres affaires qui ont amélioré l'interprétation des droits inscrits dans la directive CEE. Le flot

initial de procès remportés haut la main a ensuite également été entrecoupé de jugements défavorables aux intérêts des représentants des travailleurs. Néanmoins, les jugements favorables prévalent incontestablement en nombre, contribuant à une interprétation complète des droits du CEE. Actuellement, la base de données de l'ETUI sur la jurisprudence relative aux CEE² répertorie quelque 147³ affaires judiciaires impliquant directement ou indirectement des CEE à la fois au niveau européen (Cour de justice européenne) et national. Si les tribunaux sont saisis d'affaires couvrant tous les aspects du fonctionnement du CEE, les points litigieux suivants prévalent :

- ▶ le moment et la qualité de l'information et de la consultation ou souvent leur absence (notamment dans le cadre d'une restructuration d'entreprise)⁴ ;
- ▶ confidentialité et rétention d'informations par la direction ;⁵
- ▶ le lien entre le CEE et les structures de représentation des travailleurs à l'échelle nationale ;⁶
- ▶ ressources (p. ex. traduction et interprétation) pour le fonctionnement du CEE ;⁷
- ▶ et caractère transnational de l'information.⁸

Le catalogue des sujets litigieux ne cesse de s'enrichir de nouveaux phénomènes, les affaires liées au Brexit et les litiges sur l'utilisation des visioconférences ayant augmenté ces dernières années.

¹ Pour accéder à la palette complète des droits des travailleurs à l'information et à la consultation, veuillez consulter Jagodziński R. et Hoffmann A. (2018) « The palette of workers' participation rights », ETUI, disponible sur : [\(12\) \(PDF\) Palette of workers' rights to information and consultation \(researchgate.net\)](#).

² Voir www.ewcdb.eu/search/court-cases

³ Grâce à une mise à jour continue de la base de données, on estime que 50 autres cas de procès liés aux CEE peuvent être ajoutés à la liste.

⁴ Voici quelques exemples d'affaires : CEE de Renault Vilvoorde, 1998, France et Belgique ; affaires GDF – SUEZ, divers tribunaux 2006-2007 ; décision du CAC concernant le CEE d'Oracle (numéro de l'affaire : CEE/17/2017) ; CEE d'Alcatel, affaire n° RG 07/52509, 2007, France ; CEE de British Airways contre la direction centrale, Tribunal du travail de Bruxelles, 2006.

⁵ Voici quelques exemples d'affaires : Comité d'entreprise européen de Walgreens Boots Alliance, numéro de l'affaire EWC/30/2020, CAC, Royaume-Uni ; Verizon EWC, numéro de l'affaire EWC/22/2019, CAC, Royaume-Uni ; Exxon Mobile EWC, affaire KG 08/9/C, Belgique, 2008 ;

⁶ Voici quelques exemples d'affaires : CEE de Vesuvius, CAC, Royaume-Uni, 2019 ; CEE de Kuehne et Nagel, LAG Rheinland-Pfalz, 16.07.2015 – Az. : 5 TaBV 5/15, Allemagne ; Amcor EWC, Landesarbeitsgericht Baden -Württemberg, Beschluss vom 2. Oktober 2014 – 11 TaBV 6/13, Allemagne ; CEE d'Engie, GDF-SUEZ, TGI Paris, 2011, France ; Forum européen d'information et de communication Goodyear, Cour d'Appel de Versailles, 2010, France ; CEE d'Alstom, n° RG 03/02164, 2003, France ; CEE de Beiersdorf, n° RG 06/00357, France.

⁷ Voici quelques exemples d'affaires : CEE du groupe Princes contre le groupe Princes au CAC, 2020, Royaume-Uni ; CEE de Verizon contre la direction centrale du groupe Verizon, 2019, EWC/22/2019, CAC, Royaume-Uni ; comité d'entreprise européen d'Emerson Electric et autres et Emerson Electric Europe, EWC/13/2015, CAC ; CEE de Mayr-Melnhof Packaging contre la direction centrale, Tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne, 2022.

⁸ Voici quelques exemples d'affaires : CEE de British Airways contre la direction centrale, Tribunal du travail de Bruxelles, 2006 ; CEE de Dana contre la direction centrale de Dana Corporation, Tribunal du travail d'Essen, 2019 ; CEE de Veolia Transdev, TGI Nanterre, 2014, France ; CEE de Vesuvius, CAC, Royaume-Uni, 2019.

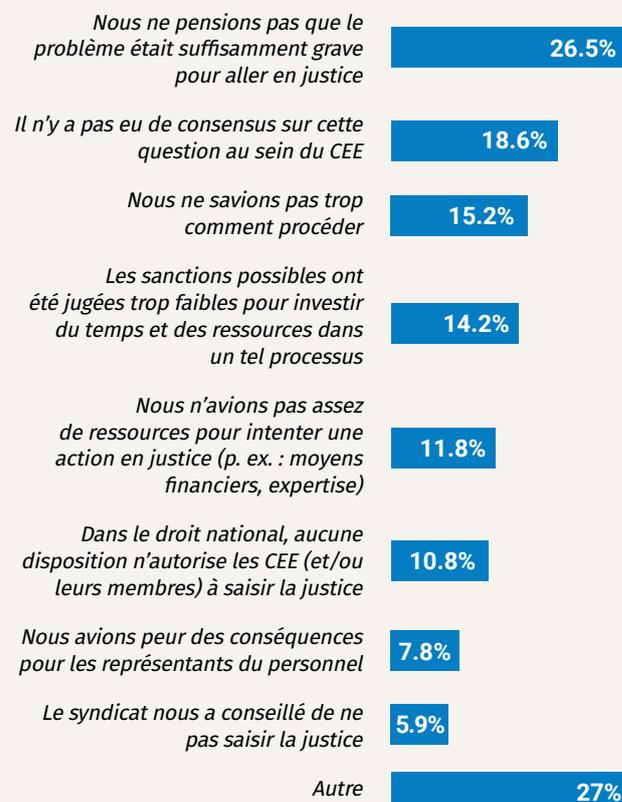
1.1 Structure de l'aperçu pratique et destinataires

Il est très instructif d'examiner les raisons pour lesquelles une procédure judiciaire s'impose (voir, entre autres, la section 2.3 « Les lignes rouges »), mais aussi les motifs qui ont poussé d'autres CEE à ne pas engager d'action en justice (De Spiegelaere et Jagodziński, 2019 : 79). Interrogés dans le cadre d'une enquête, les membres du CEE ont indiqué que, malgré un grave litige avec la direction, ils n'ont finalement pas soutenu leur cause devant les tribunaux parce qu'ils étaient confrontés :

- ▶ Un procès en vaut-il vraiment la peine : le litige est-il important au point d'intenter un procès ;
- ▶ Problèmes de ressources (financières, de temps, de connaissances) et coûts élevés du procès ;
- ▶ Problème lié aux cadres juridiques (capacité juridique, procédures, faiblesse des sanctions, normes de protection pour les membres du CEE) ;
- ▶ Difficultés à trouver un consensus au sein du CEE ;

Ces questions sont traitées et discutées dans les chapitres suivants de la présente publication.

Pourquoi les CEE n'intentent pas de procès



Source: De Spiegelaere S. et Jagodziński R. (2019) : *Quelqu'un peut-il nous entendre ? Un aperçu général de l'enquête de 2018 auprès des représentants des travailleurs au sein des CEE et des CE-SE, ETUI,*

A photograph showing two hands, one from a person with a darker skin tone and one from a person with a lighter skin tone, both wearing purple gloves and holding a thick white rope. The background is a light purple gradient.

Faire face à un litige avec la direction

2

En général, une affaire judiciaire ne vient pas de nulle part. Les recherches montrent que seuls 20 % des CEE sont informés et consultés à temps, c'est-à-dire avant que la direction centrale ne finalise sa décision (De Spiegelaere et Jagodziński 2019 : 39). De nombreux CEE sont de plus en plus frustrés de ne pas être informés et consultés adéquatement. A cela s'ajoute la frustration de se voir refuser à plusieurs reprises l'accès à l'information pour des raisons de confidentialité. Un autre domaine hautement conflictuel est la compétence transnationale des CEE et les refus fréquents de la direction d'aborder une question sous prétexte qu'elle ne présente pas de dimension transnationale, ou plus généralement, de se voir refuser la consultation.

Les CEE ne saisissent presque jamais la justice lors de la première violation de leurs droits. Un procès est généralement considéré comme un moyen de dernier recours. De nombreux CEE déploient donc des efforts répétés pour que la direction respecte les droits des travailleurs : ils lui envoient des courriers et insistent pour qu'elle informe à temps le CEE, ou pour organiser une réunion extraordinaire. Tôt ou tard, après des refus systématiques et/ou des violations répétées de leurs droits fondamentaux, les CEE touchés se retrouvent face à une décision. Les options suivantes s'offrent à eux :

- 1. Continuer à insister sur le respect des droits du CEE par la direction, quoique sans grand espoir de changement;**
- 2. Renoncer à faire respecter leurs droits par la direction;**
- 3. Intensifier leurs actions à un niveau que la direction ne peut plus ignorer.**

Dans certaines situations, la troisième option peut être la seule solution raisonnable restante. L'échec de tous les efforts et solutions sans procès peut conduire un CEE à envisager de saisir la justice. Il est donc clair que la décision d'intenter un procès est rarement une surprise, car elle résulte d'une certaine succession de violations managériales, suivies d'un processus de frustration accumulée sur l'impossibilité de faire respecter les règles convenues par l'autre partie. À un moment donné, généralement déclenché par un événement spécifique, le CEE décide que c'en est trop et de saisir la justice.

Tout au long de cet aperçu pratique, nous épingleons les obstacles juridiques et pratiques qui peuvent survenir dans un processus de recours judiciaire, et les outils disponibles pour en surmonter quelques-uns, et certaines considérations importantes à ne pas négliger lorsque l'on envisage un procès.

À chaque étape du processus, la coordination constante avec l'organisation syndicale concernée est primordiale. L'implication et le soutien dans une prise de décision conjointe concernant le procès (voir section 2.3 pour plus de détails) sont d'autant plus importants que les CEE ne fonctionnent pas en vase clos. Chaque affaire judiciaire vient alimenter la jurisprudence, renforçant ou affaiblissant la position de tous les CEE. Les syndicats fournissent l'expérience, l'expertise, l'ancrage juridique et le pouvoir organisationnel essentiels pour les CEE qui cherchent à résoudre un conflit, notamment par un procès : si dans certains pays, les syndicats peuvent jouer un rôle accessoire lorsqu'il s'agit de saisir la justice, dans d'autres, les syndicats sont la seule partie en mesure de porter une affaire devant les tribunaux (Tableau 1) :

**TABLEAU
1**

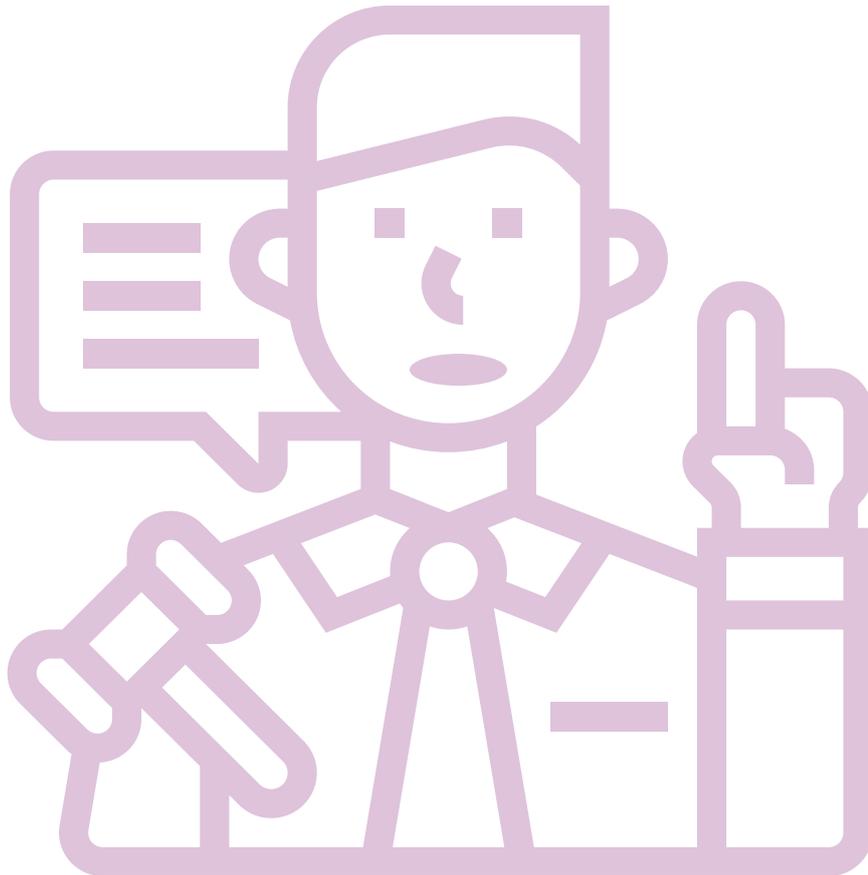
Capacité juridique du CEE et capacité syndicale à représenter les CEE en justice

Nom du pays	Statut juridique des CEE	Représentation par les syndicats
Autriche	Personnalité juridique	Non
Belgique	Uniquement les membres individuels et les syndicats (l'option habituelle)	Oui
Bulgarie	statut/capacité juridique à agir en justice	Partiellement (les syndicats peuvent envoyer une notification à l'inspection du travail)
Croatie	statut/capacité juridique à agir en justice	pas clair
Chypre	Non	
République tchèque	statut/capacité juridique à agir en justice	assistance possible
Danemark	Non pour le CEE. GSN et syndicats dans les tribunaux du travail	Oui
Estonie	Non	Oui
Finlande	Non	Oui
France	Personnalité juridique	participation possible à un procès en tant qu'organisation ayant un intérêt dans le fonctionnement légitime des CEE
Allemagne	statut/capacité juridique à agir en justice	possible (initiation d'affaires possible)
Grèce	statut/capacité juridique à agir en justice	
Hongrie	statut/capacité juridique à agir en justice	
Irlande	Uniquement les représentants individuels des travailleurs	
Italie	Limité : uniquement avec les syndicats	Les syndicats peuvent saisir la justice plutôt que le comité de conciliation
Lettonie	Non	Possible
Lituanie	Limité	
Luxembourg	Uniquement les représentants individuels des travailleurs	
Malte	Non	
Pays-Bas	statut/capacité juridique à agir en justice	
Pologne	Limité : dans les affaires de confidentialité	Potentiellement/en débat
Portugal	statut/capacité juridique à agir en justice	
Roumanie	statut/capacité juridique à agir en justice	
Slovaquie	statut/capacité juridique à agir en justice	Oui
Slovénie	statut/capacité juridique à agir en justice	Oui
Espagne	Personnalité juridique	Les syndicats peuvent saisir la justice pour violation de droits collectifs
Suède	Personnalité juridique/capacité à agir en justice	
Royaume-Uni	statut/capacité juridique à agir en justice	
Islande		Oui

Source: R. Jagodziński (2022)

Le soutien obtenu des syndicats est inestimable à tous les stades du processus, à commencer par les premières phases du litige, quand il peut aider les CEE à évaluer le bien-fondé de l'affaire, ses chances de succès, la base juridique et les sanctions possibles,

à préparer les preuves, trouver et saisir la juridiction compétente (compétence géographique et matérielle), à informer le CEE de la procédure devant les tribunaux et si un CEE a le statut juridique nécessaire pour mener une action en justice, etc.



2.1 Évaluer la gravité d'un litige avec la direction

Avant qu'un CEE commence à envisager la meilleure manière de gérer le conflit, il doit en évaluer la gravité.

Le processus consistant à évaluer la gravité d'un litige et à avancer dans les étapes de son règlement avec la direction, qu'il débouche ou non sur un procès, est complexe et difficile. La détermination de la gravité d'un litige dépend de multiples facteurs liés à la fois aux **caractéristiques « objectives »** de l'affaire et à son **appréciation « subjective »**.

Les facteurs **objectifs** liés à une affaire peuvent être qualifiés de « **lignes rouges** ». Ils sont inscrits dans la législation et définissent le fonctionnement d'un

CEE. Il s'agit, entre autres, de règles définissant ce que signifient une information et une consultation adéquates, comment la confidentialité peut être imposée et comment les réunions doivent se tenir. Ce cadre est fixé par les transpositions nationales de la directive CEE et les dispositions de l'accord de CEE. L'évaluation des « lignes rouges » nécessite une bonne connaissance des sources juridiques – la refonte de la directive CEE, votre droit national (à la fois celui de l'accord de CEE et celui de votre pays d'origine) et votre accord de CEE.

En outre, des facteurs subjectifs peuvent conduire à diverses perceptions d'un conflit (voir chapitre 3.1)

2.2 Coopération avec les syndicats concernés

Une réponse commune apportée par les CEE et les syndicats en cas de violation par la direction est la ligne de conduite recommandée, car c'est la plus efficace. L'implication du syndicat concerné dans la résolution des litiges et la préparation des procès peut offrir des avantages concrets aux CEE :

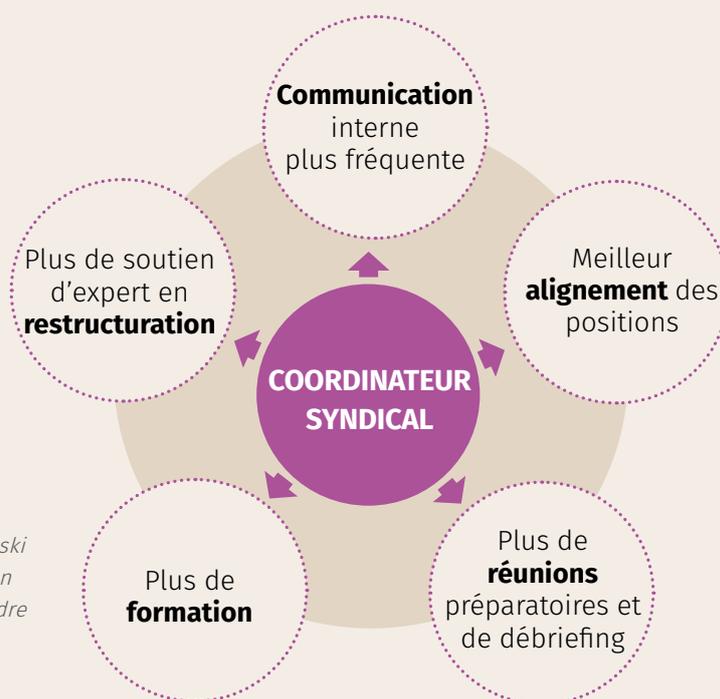
- ▶ Obtention d'une **évaluation objective de la gravité du litige** avec la direction, difficile à obtenir par ailleurs ;
- ▶ **Consultation fondée sur l'expérience** concernant les options et moyens à mettre en œuvre pour gérer la situation. Le coordinateur syndical vous aidera à traiter différents aspects de l'analyse de vos affaires et à décider de la façon de procéder la plus efficace et la plus efficiente ;
- ▶ **Accès à des ressources supplémentaires, y compris, parfois, l'assistance juridique gratuite des avocats syndicaux.** Selon la situation, la FSE ou le syndicat national peut proposer une assistance juridique⁹ ou recommander un avocat expérimenté pour vous représenter au tribunal, si vous optez pour un procès (au lieu d'un avocat aléatoire qui n'a aucune expérience dans ce genre d'affaire), et/ou proposer d'être procureur adjoint

durant le processus judiciaire (voir également la section 4.4 du présent aperçu pratique) ;

- ▶ Dans des situations spécifiques, les syndicats peuvent offrir à votre CEE une aide financière et/ou des idées sur des sources alternatives de financement de votre action en justice. Par exemple, la Fédération syndicale européenne des services publics dispose d'un fonds spécial pour soutenir les CEE qui optent pour un procès. Une telle assistance est extrêmement importante, car les dispositions sur le financement des procès intentés par les CEE sont uniquement générales et vagues, tandis que les arrangements pertinents dans les accords de CEE sont rares ;
- ▶ **Contact avec d'autres CEE** qui ont été impliqués dans des litiges ou actions en justice similaires par le passé. En les contactant, vous pouvez obtenir une expérience de première main, ce qui permettra à votre CEE de prendre une décision plus éclairée quant à un éventuel procès ;
- ▶ Accès à un **point de vue plus stratégique** et évaluation par les syndicats visant à identifier les perspectives que l'affaire crée un précédent, mais aussi les conséquences éventuelles d'une défaite en justice qui peuvent impacter d'autres CEE.

Impact de la coordination syndicale sur le fonctionnement des CEE

67 % des membres du CEE considèrent leur coordinateur syndical essentiel au CEE, 59 % des membres non syndiqués le pensant. L'impact positif sur le fonctionnement des CEE est visible dans les domaines suivants:



Source: De Spiege-laere S. et Jagodziński R. (2019) : *Quelqu'un peut-il nous entendre ?* p. 88

⁹ La Fédération syndicale européenne des services publics a mis en place un fonds dédié pour soutenir les CEE souhaitant obtenir justice par le biais d'un procès.

2.3 Les « lignes rouges »

Le dialogue social au niveau de l'entreprise doit se faire dans un esprit de coopération et de consensus. Mais même la coopération et la recherche d'un consensus nécessitent un cadre, en particulier lorsque les travailleurs et la direction ont des intérêts contradictoires.

De nombreux CEE déclarent avoir des conflits avec la direction, mais ils ignorent quand un conflit est suffisamment grave pour saisir la justice. Pour relever ce défi, nous fournissons des points de référence solides : **lignes rouges** définies dans les cadres juridiques.

Deux sources distinctes prévoient les critères stricts servant à déterminer les infractions de la direction et, par conséquent, les litiges graves :

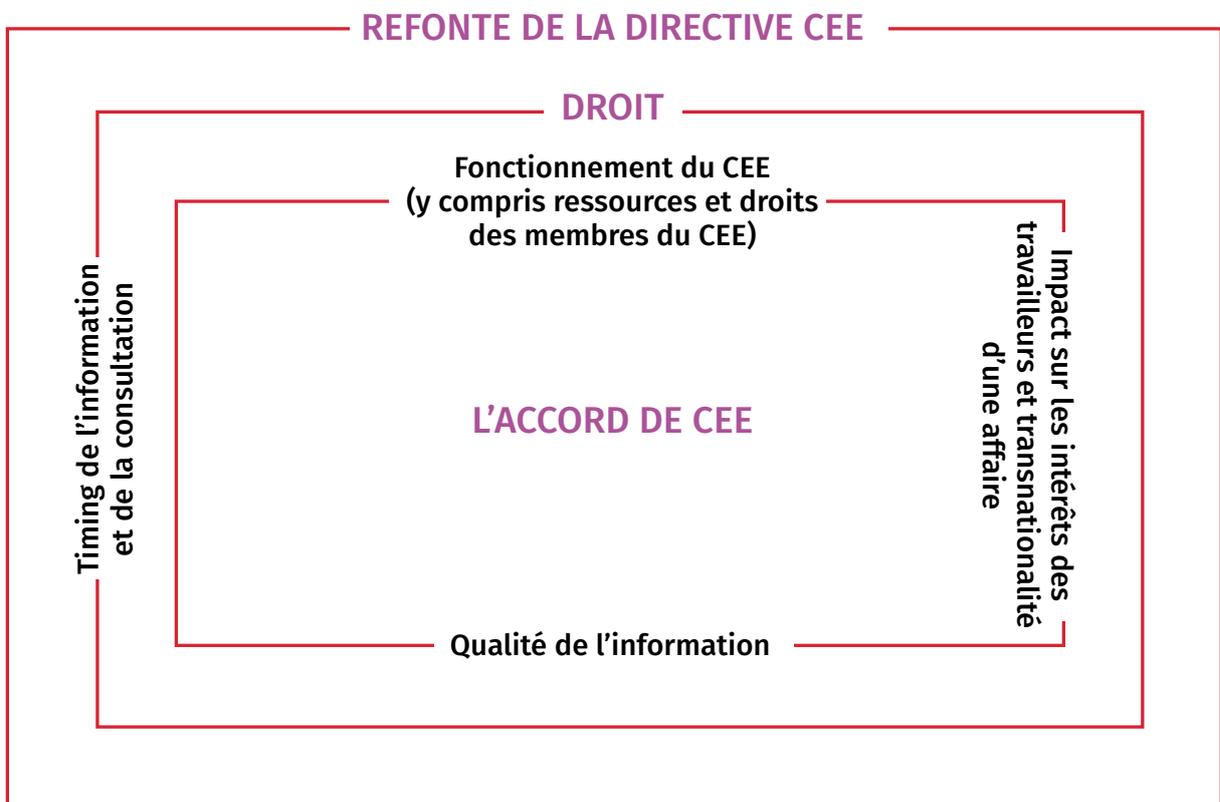
1. Le droit national

La loi nationale (loi dédiée, code du travail ou convention collective dans certains pays) transposant la directive CEE 2009/38/CE est la principale et plus importante source de droits et d'obligations définis-

sant le fonctionnement et les compétences d'un CEE. Les directives ne sont pas directement applicables au niveau national, c'est-à-dire qu'elles doivent être transposées dans le droit national. Ainsi, la transposition nationale sert à « traduire » les objectifs de la refonte de la directive CEE en dispositions concrètes et contraignantes pour la direction (et votre CEE). Il est donc à noter qu'en tant que telle, la refonte de la directive CEE (à l'instar de toute directive européenne) n'est pas directement applicable à votre CEE.

2. L'accord de CEE

L'accord de CEE vise à opérationnaliser les dispositions générales du droit national contraignant. Il définit comment les droits, les compétences et les devoirs des CEE ainsi que les obligations de la direction doivent être appliqués à un CEE et à une entreprise spécifiques. Il est évident que les dispositions de l'accord de CEE doivent respecter celles, plus générales, du droit national et ne peuvent les contredire.



Source: R. Jagodziński, 2022, compilation propre.

Tant la législation nationale que l'accord de CEE contiennent des règles de base qui doivent toujours être respectées :

Normes relatives à l'information et à la consultation : qualité et timing

La refonte de la directive CEE (art. 2.1 f et g) fournit des définitions de l'information et de la consultation, transposées (en général, textuellement) dans la législation nationale.

Les définitions mentionnent que les CEE doivent être informés et consultés en temps utile, que l'information doit être de bonne qualité, c'est-à-dire permettre de se forger une opinion, et que la consultation doit être significative. « En temps utile » signifie que pour une consultation significative, le CEE doit être informé et consulté avant que la direction ne prenne les décisions (considérant 46 ; art. 2 de la refonte de la directive CEE).

À moins que ces critères soient remplis, les résultats de la consultation n'ont guère de chance d'être pris en compte dans le processus décisionnel, et dès lors d'influencer les décisions de l'entreprise.



(Manquant) Qualité de l'information

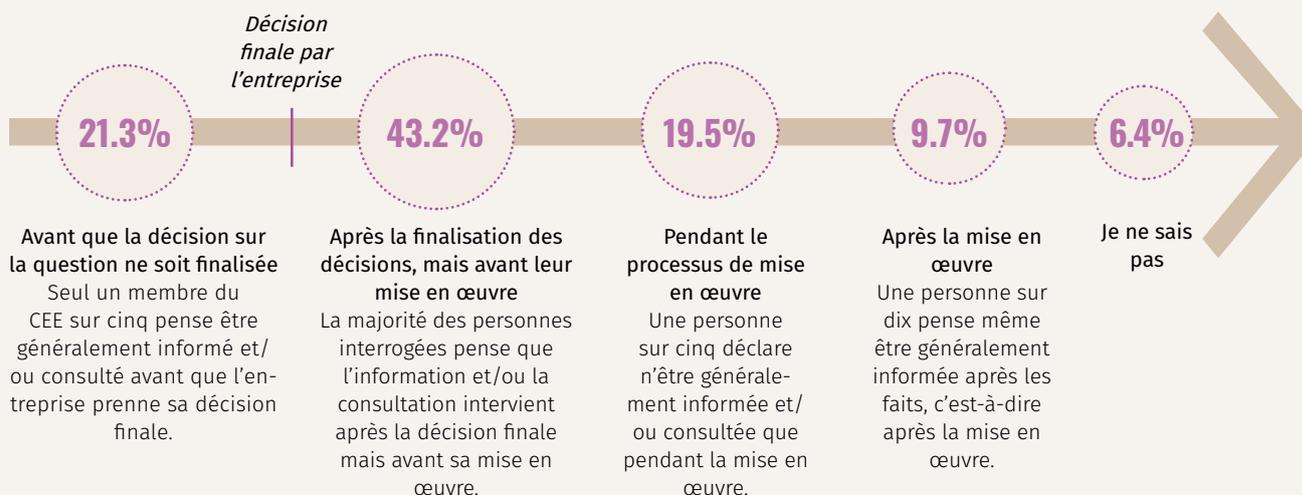
Interrogés sur la qualité de l'information, les membres du CEE ont indiqué sur tous les points à l'ordre du jour (principalement l'information économique et financière, la stratégie de l'entreprise, les nouvelles technologies, l'information sur les fermetures et les réductions d'effectifs, la délocalisation de la production) que de telles données étaient souvent présentées aux CEE (entre 84 et 98 % des cas), mais que l'information présentée était rarement utile, alors que sur tous les autres sujets, moins de 50 % des personnes interrogées ont déclaré que l'information était utile

Source: De Spiegelaere et Jagodziński (2019), p. 38.

Timing de l'information et de la consultation

La question suivante a été posée aux membres du CEE dans l'enquête de 2018 : « En général, à quel moment a lieu l'échange d'informations ou la consultation ? »

Source: De Spiegelaere et Jagodziński (2019), p. 39.



Seul un membre du CEE sur cinq déclare être généralement informé et consulté en temps utile, c'est-à-dire avant que la décision finale ne soit prise par la direction. De même, plus de 70 % des membres du CEE pensent ne pas être informés à temps conformément à la loi.

Source: De Spiegelaere and Jagodziński (2019), p. 39.

Plusieurs autres points sont à prendre en compte¹⁰ :

- ▶ L'exécution des procédures d'« information » et de « consultation » lors d'une même réunion constituerait une violation de la directive ;
- ▶ une simple divulgation de la décision finale par la direction ne peut être acceptée comme une procédure de consultation valide et dûment complétée ;
- ▶ La procédure d'information et de consultation n'est pas une simple formalité, mais doit être un élément à part entière du processus décisionnel ;
- ▶ En tant que CEE, vous devriez pouvoir solliciter des informations plus détaillées ou différentes (données) si vous concluez que les données qui vous ont été fournies jusqu'à présent ne permettent pas d'examiner adéquatement la question.

Limites de la confidentialité invoquée par la direction

Lorsque l'on envisage l'accès à l'information, la confidentialité peut constituer une limite grave ; dans le même temps, il s'agit d'une arme à double tranchant, car elle fixe également une « ligne rouge » que la direction ne peut pas franchir.

Sur la base des dispositions de la directive CEE (art. 8.2), lorsque la direction fait référence à la confidentialité des informations et oblige les membres du CEE à ne pas les transmettre ou les partager avec d'autres membres du CEE, vous devriez vérifier si la direction a indiqué :

- ▶ quelles informations sont spécifiquement concernées ;
- ▶ pourquoi les informations sont réputées confidentielles ;
- ▶ la durée de la confidentialité ;
- ▶ à qui la confidentialité s'applique en particulier et si les informations peuvent être partagées avec d'autres représentants du personnel ;
- ▶ la manière dont la transmission de l'information pourrait nuire à l'intérêt de l'entreprise selon des critères objectifs.

Par ailleurs, les membres du CEE ont le droit d'interjeter appel devant des autorités administratives ou judiciaires lorsqu'ils ne sont pas d'accord avec la confidentialité imposée.

Efficacité (*effet utile*) de la consultation

Il convient de vérifier si, sur la base des informations reçues et de la consultation, le CEE peut **influencer de manière significative les décisions de l'entreprise**. Interrogés sur le rôle joué par les CEE, la plupart de

leurs membres déclarent que le CEE est essentiellement utile comme source d'information, mais beaucoup moins lorsqu'il s'agit de consultation ou d'influencer les décisions de la direction (seul un membre du CEE sur cinq pense que son CEE remplit ces objectifs ; De Spiegelaere et Jagodziński 2019).

Impact sur les travailleurs

Les informations fournies et les consultations menées doivent l'être d'une façon et avec un contenu appropriés permettant notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle sur les intérêts des travailleurs qu'ils représentent (art. 2.1 f), y compris les effets « possibles » ou « potentiels » (considérant 16 de la refonte de la directive). Il appartient au CEE d'évaluer quels sont les intérêts des travailleurs et s'ils peuvent être potentiellement affectés.

Il convient également de souligner que les CEE ont le droit d'être informés et consultés sur toutes les décisions qui affectent les intérêts des salariés. Cela ne doit pas être seulement un effet négatif. Ce qui compte, c'est que les décisions en question soient « importantes pour les travailleurs européens eu égard à la portée de leurs effets potentiels », indépendamment de leur issue possible, positive ou négative, pour les salariés.

**Informations confidentielles**

Interrogés, près de quatre membres sur dix du CEE ont indiqué que la direction refuse souvent de transmettre des informations en invoquant la nécessité de préserver leur confidentialité (De Spiegelaere et Jagodziński, 2019 : 67). Un groupe légèrement plus restreint de membres du CEE (33,4 %) a en revanche rapporté que la direction n'imposait pas souvent de confidentialité.

Plusieurs affaires judiciaires ont cependant démontré que les CEE peuvent réussir à interpeller la direction sur l'utilisation/l'abus de la confidentialité comme moyen de limiter les flux d'informations (Jagodziński et Stoop, 2021).

¹⁰ Vous trouverez plus de détails dans Picard S. (2010) Comités d'entreprise européens : guide syndical pour la directive 2009/38/CE, Bruxelles : ETUI, disponible sur : www.etui.org/publications/reports/european-works-councils-a-trade-union-guide-to-directive-2009-38-ec

Caractère transnational du sujet

Les dispositions définissant le caractère transnational sont essentielles pour établir la compétence des CEE à être informés et consultés sur ces sujets. La qualification de ce qui est transnational est également l'une des questions les plus controversées entre le CEE et la direction : une majorité de 30 % des membres du CEE déclarent que les discussions à ce sujet sont fréquentes (De Spiegelaere, Jagodziński et Waddington 2021 : 212). La prétendue absence de transnationalité d'une question est l'une des raisons les plus fréquemment invoquées par la direction centrale pour motiver la non-information et la non-consultation des CEE ; cette absence de transnationalité a également fait l'objet de nombreuses affaires judiciaires (comme question centrale, notamment dans l'affaire du CEE de British Airways en 2006, du CEE de Vesuvius en 2019, du CEE de Verizon en 2020, du CEE de Veolia Transdev en 2014 ; ou associé à d'autres questions litigieuses ; voir www.ewcdb.eu/search/court-cases).

Fonctionnement du CEE (y compris ressources et droits des membres du CEE)

La dernière « ligne rouge », mais non des moindres, concerne les ressources opérationnelles destinées aux CEE et aux membres du CEE. La refonte de la directive CEE (et les transpositions nationales) précise que les moyens (financiers et matériels) destinés au fonctionnement d'un CEE doivent être déterminés dans l'accord de CEE (art. 6) et qu'en tout état de cause, c'est la direction qui est chargée de fournir aux membres du comité d'entreprise européen les moyens

nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive de représenter collectivement les intérêts des travailleurs » (art. 10).

Il peut être utile de décider collectivement des « lignes rouges » et des critères servant à évaluer le conflit avant même qu'un litige ne survienne. Prenez contact avec le syndicat et demandez son soutien dans le processus. Il peut aussi être important de se demander si le présent litige est le premier désaccord intervenant dans des relations par ailleurs coopératives avec la direction, ou plutôt un exemple supplémentaire de violations répétées des règles. Demandez-vous si la violation est intentionnelle et si elle touche l'essence même de vos droits à l'information et à la consultation et des intérêts du personnel.

Enfin, il convient de souligner une évidence : la capacité à déterminer les « lignes rouges » nécessite une bonne connaissance des sources juridiques – la refonte de la directive CEE, le droit national (tant celui de l'accord de CEE que celui de votre pays d'origine) et l'accord de CEE (voir également Table 9.1 Knowledge about EWC regulations in De Spiegelaere, Jagodziński and Waddington 2021).



PERDRE N'EST PAS UNE OPTION

« Vous ne pouvez pas vous permettre de perdre une affaire, sous peine d'affaiblir la position juridique de tous les CEE. »

Coordinateur principal du CEE



Décider d'aller en justice ou non

3

Si votre CEE envisage de saisir la justice pour défendre ses droits, il devra passer par plusieurs étapes.

Premièrement, impliquez votre syndicat pour effectuer une évaluation conjointe de la situation, évaluer la gravité d'un litige et élaborer conjointement une stratégie globale pour le CEE pour résoudre le conflit, ce qui peut inclure un procès. Gardez à l'esprit que le procès est un moyen de dernier recours. Deuxièmement, le CEE doit comprendre la question de l'objectif du procès : quel objectif poursuit-il et quel effet souhaité doit-il produire ? Et troisièmement, le CEE doit poser un choix éclairé entre les différentes options de résolution du problème.

3.1 Perception of conflict

Si les « lignes rouges » définies par le cadre juridique permettent d'évaluer la gravité d'un litige, elles ne constituent pas automatiquement des facteurs déterminants et doivent être appliquées avec une certaine marge d'appréciation. Pour prendre des mesures en réponse à un litige ou à un conflit avec la direction, un CEE doit parvenir à un consensus. Il s'agit d'aligner les points de vue d'une majorité de membres du CEE (en fonction des règles fixées dans l'accord de CEE ou le règlement intérieur) et de leurs syndicats (FSE, échelle nationale), selon lesquels un conflit est suffisamment grave pour prendre des mesures juridiques. Dans la pratique, les membres du CEE et les syndicats qui les soutiennent auront probablement des perceptions différentes du conflit et des opinions variées sur sa gravité. Des divergences de points de vue peuvent donc apparaître quant aux meilleures manières possibles de gérer le conflit.

La toute première étape requise pour évaluer la gravité d'un litige est de constater sa présence. À ce niveau apparemment très basique, les perceptions individuelles jouent déjà un rôle clé : il est courant qu'au sein d'un même CEE, certains membres et représentants syndicaux signalent la présence d'un litige grave avec la direction, alors que d'autres ne qualifient pas ce même désaccord de conflit. Ces opinions divergentes s'expliquent par une variété de facteurs :

1. Facteurs en lien avec la fonction et le profil du représentant individuel au sein du CEE et avec le profil du CEE Selon la fonction représentative exercée au sein du CEE, une personne peut avoir une perception particulière du conflit (voir infobox « perception du conflit »). L'ancienneté au sein du CEE, tout comme la connaissance des règles (cadre juridique, accord du CEE) peuvent avoir un impact sur la perception du conflit.

2. Nationalité des membres du CEE En fonction de l'origine du membre du CEE, une personne peut avoir une perception différente du conflit. Les points de vue peuvent provenir de contextes culturels, de cadres et traditions des relations industrielles : affinité pour les procès dans le pays d'origine, perception sociale des conflits et du procès, efficacité des mécanismes d'application, etc.

3. Facteurs individuels (personnels) : perception individuelle du conflit, préférence pour la méthode de résolution des conflits, éducation personnelle, etc. Par exemple, l'hésitation à saisir la justice peut venir du fait que les membres du CEE manquent de connaissances et de confiance dans la capacité de la justice à appliquer efficacement les droits d'information et de consultation, et finissent par se résigner et par accepter les infractions, estimant qu'elles sont normales.



Encadré « Perception du conflit et fonction au sein du CEE »

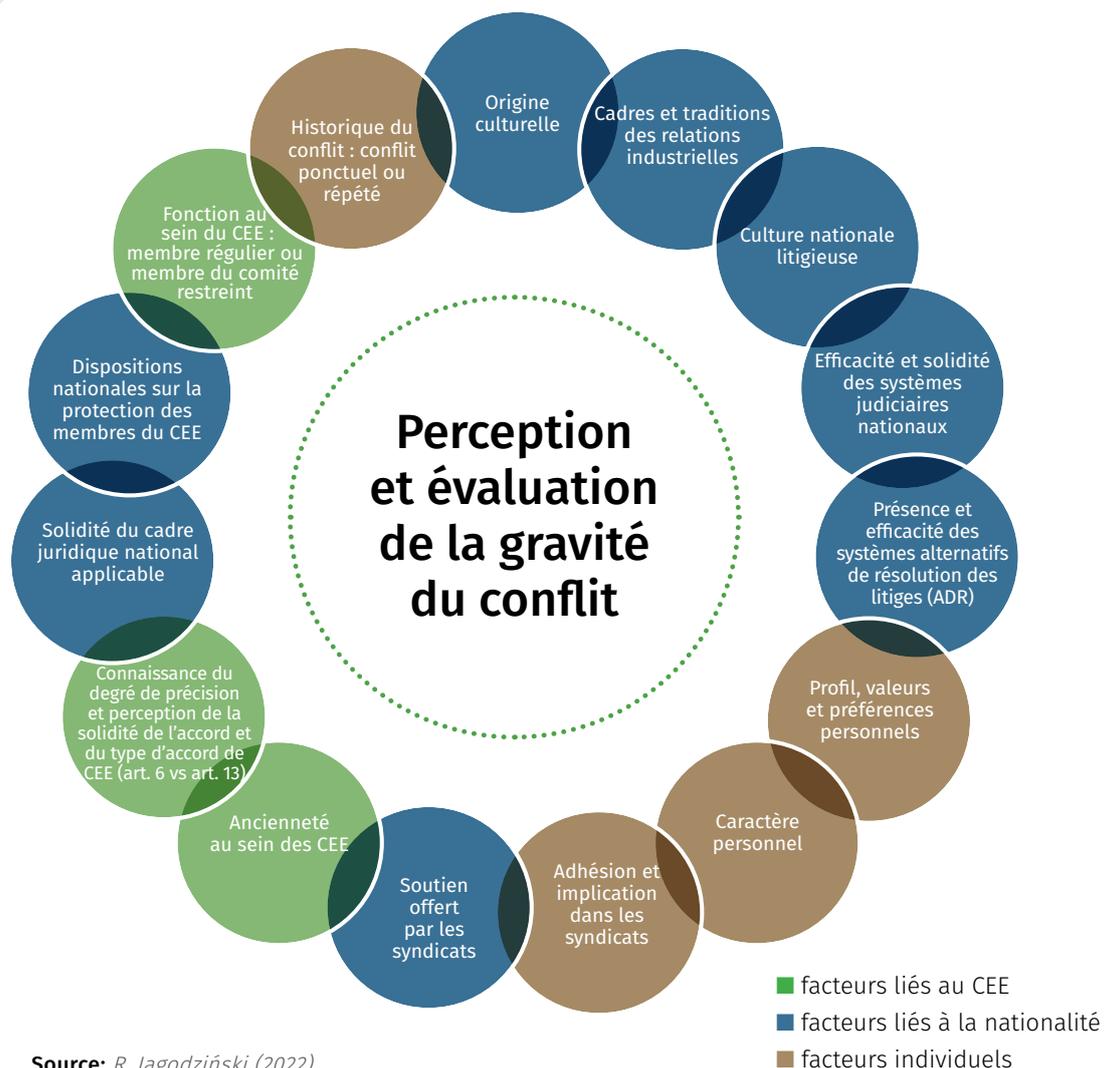
Les données de l'enquête de l'ETUI (De Spiegelaere and Jagodziński, 2019) confirment que les différences de perception quant à la fréquence et à la gravité des conflits dépendent de la fonction exercée au sein du CEE : les titulaires de mandat (les présidents, les membres du comité restreint) ont signalé des conflits graves bien plus fréquemment que les autres membres (respectivement 23,3 % contre 12,1 %) ou les membres suppléants (8 %) (Figure 2). Des syndicalistes et des membres de CEE ont également signalé des taux plus élevés de perception du conflit lorsqu'un coordinateur est présent.

Dans le cas des titulaires de mandat, l'explication est qu'ils sont simplement plus proches du centre des événements et s'engagent plus souvent dans des échanges directs avec la direction ; ils sont donc plus directement et fréquemment exposés à des désaccords et conflits avec la direction.

Si un CEE est assisté par un coordinateur de CEE et/ou s'il comprend des représentants syndicaux formés, la perception du conflit peut être expliquée par leur meilleure connaissance des règles applicables au CEE et des normes d'information et de consultation requises.

FIGURE 2

Divers facteurs affectant la perception et l'évaluation de la gravité du conflit



Source: R. Jagodziński (2022).

Note: toutes ces perceptions se chevauchent et peuvent être observées au sein d'un même CEE

3.2 Le CEE peut-il aller en justice ?

Une étape nécessaire avant de s'engager dans un procès consiste à vérifier si le CEE peut légalement saisir un tribunal et être reconnu comme partie dans une procédure judiciaire en vertu du droit national sur lequel repose l'accord spécifique de CEE.

La directive CEE ne confère pas uniformément de forme ou de statut juridique spécifique aux CEE et laisse à la législation nationale le soin de veiller « à

ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive » (art. 11.2 de la refonte de la directive 2009/38/CE).

La capacité des CEE ou des syndicats à demander réparation juridique au nom des CEE varie d'un État membre de l'UE à l'autre (Figure 3).

FIGURE
3

Statut juridique des CEE dans l'UE

- **Personnalité juridique**
- **Capacité juridique à agir en justice**
- **Capacité juridique limitée :**
 - Belgique :** uniquement les membres individuels et les syndicats
 - Danemark :** uniquement GSN et syndicats dans les tribunaux du travail
 - Irlande :** uniquement les représentants individuels des travailleurs dans les affaires de protection, sinon uniquement arbitrage (pas accès à la justice)
 - Italie :** uniquement avec les syndicats
 - Luxembourg :** uniquement les représentants individuels des travailleurs
 - Pologne :** CEE uniquement dans les affaires de confidentialité
- **Absence de statut juridique**



Source: R. Jagodziński (2022).

- ▶ Dans trois États membres (Autriche, France et Suède), les CEE ont une personnalité juridique complète, ce qui permet à leurs représentants d'engager des procédures judiciaires au nom du CEE et de représenter le CEE dans les relations avec des tiers.
- ▶ Dans 9 autres pays (Tchéquie, Finlande, Allemagne, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Roumanie, Slovaquie, Espagne et Hongrie), les CEE peuvent être parties à des procédures judiciaires ; en outre, en Pologne, cette capacité est limitée aux litiges concernant la confidentialité, tandis qu'en Lituanie, la capacité est limitée à la fourniture d'informations et à la confidentialité.
- ▶ Dans quatre États membres (Belgique, Danemark, Italie, Luxembourg), seuls les membres du CEE ont la capacité juridique d'agir en justice dans le cadre d'une action sur des questions concernant le CEE.
- ▶ Par conséquent, il y a cinq États membres dans lesquels les CEE n'ont aucun statut juridique pour solliciter la justice : Chypre, Estonie, Finlande, Lettonie et Malte ; au Danemark, seuls les membres du GSN peuvent engager un litige devant un tribunal, mais pas les membres du CEE ; en Norvège, le CEE n'a pas de statut juridique et on ne sait pas si les membres individuels peuvent agir en son nom devant les tribunaux).
- ▶ En Irlande, seules les infractions aux règles relatives à la protection des représentants du personnel sont exécutoires devant les tribunaux, tandis que dans plusieurs autres aspects (interprétation ou fonctionnement des accords de CEE ainsi que confidentialité et rétention d'informations sensibles), seul l'arbitrage est possible, sans accès à la justice.
- ▶ En Italie, les litiges entre les CEE et la direction ne peuvent être résolus que dans le cadre d'une procédure de conciliation au ministère du Travail, sans accès à la justice (toutefois, avec l'aide des syndicats, les affaires peuvent être portées devant les tribunaux du Travail).

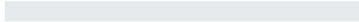
FIGURE
4

Procès par l'entremise de syndicats

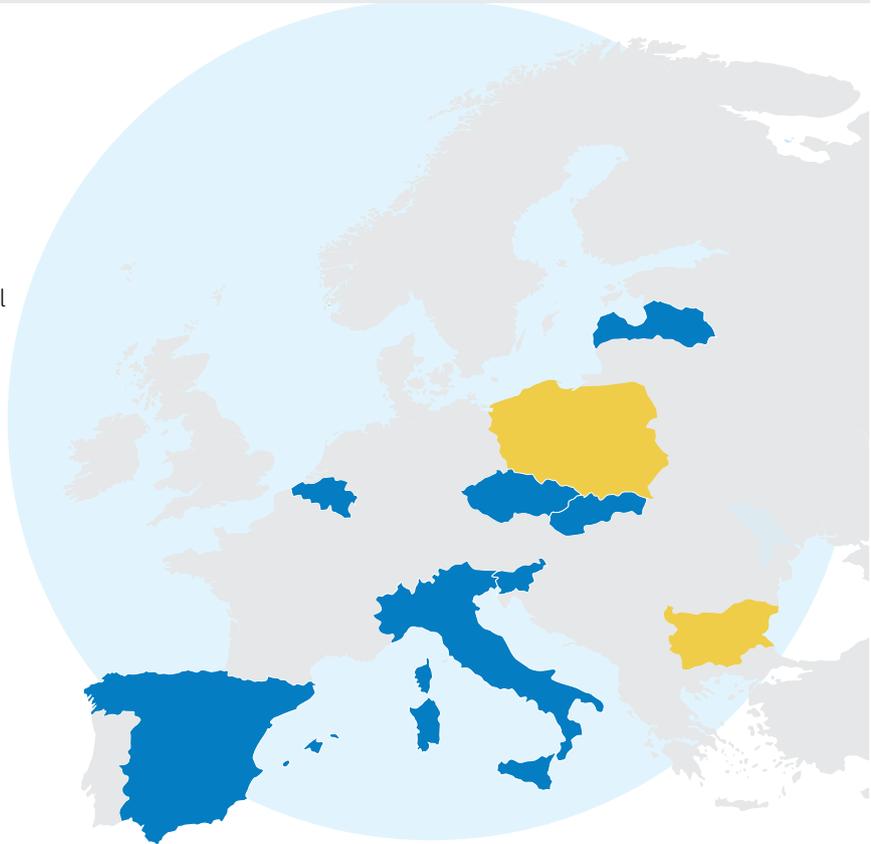
■ Les syndicats peuvent engager des procédures judiciaires au nom des CEE

■ Soumis au débat juridique :

Notification à l'inspection du travail et débat (en Pologne)



Source: R. Jagodziński (2022).



Dans les pays où les CEE ont une capacité juridique limitée, il est donc nécessaire de vérifier si un CEE est autorisé collectivement à porter une affaire devant un tribunal, ou si cette action ne peut être menée que par des représentants individuels des travailleurs, membres du CEE, ou par des syndicats au nom

du CEE (voir le Tableau 2 ci-dessous). Pour éviter des incertitudes juridiques et des problèmes consécutifs, le CEE doit contacter la FSE concernée (directement ou via l'organisation syndicale nationale) pour obtenir de l'aide et des conseils à ce sujet.

TABLEAU
2

Statut juridique du CEE et moyens de contourner les limitations formelles

Nom du pays	Statut juridique des CEE	Moyens de contourner l'absence de statut juridique du CEE
Autriche	Personnalité juridique	
Belgique	Uniquement les membres individuels et les syndicats (l'option habituelle)	par l'entremise des syndicats
Bulgarie	statut/capacité juridique à agir en justice	Notification des syndicats à l'inspection du travail
Croatie	statut/capacité juridique à agir en justice	
Chypre	Non	
République tchèque	statut/capacité juridique à agir en justice	par l'entremise des syndicats
Danemark	Non pour le CEE. GSN et syndicats dans les tribunaux du travail	
Estonie	Non	syndicats ou membres individuels du CEE (au moins dans les affaires de confidentialité), par le biais des procédures pénales, où toute personne physique peut signaler une infraction (généralement effectué par les acteurs syndicaux au nom du CEE ou du GSN). De plus, un représentant du CEE/GSN peut transmettre le rapport à la police. Ou au médiateur de la coopération.
Finlande	Non	
France	Personnalité juridique	
Allemagne	statut/capacité juridique à agir en justice	
Grèce	statut/capacité juridique à agir en justice	
Hongrie	statut/capacité juridique à agir en justice	
Irlande	Uniquement les représentants individuels des travailleurs	par les membres individuels du CEE qui intentent un procès
Italie	Limité : uniquement avec les syndicats	par l'entremise des syndicats
Lettonie	Non	par l'entremise des syndicats
Lituanie	Limité	
Luxembourg	Uniquement les représentants individuels des travailleurs	
Malte	Non	
Pays-Bas	statut/capacité juridique à agir en justice	
Pologne	Limité : dans les affaires de confidentialité	en débat juridique sur la possibilité pour les syndicats de représenter les CEE. Possibilité d'informer l'inspection du travail.
Portugal	statut/capacité juridique à agir en justice	
Roumanie	statut/capacité juridique à agir en justice	
Slovaquie	statut/capacité juridique à agir en justice	par l'entremise des syndicats
Slovénie	statut/capacité juridique à agir en justice	par l'entremise des syndicats
Espagne	Personnalité juridique	pas nécessaire, mais : les syndicats peuvent engager des poursuites (recours collectif/litige collectif)
Suède	Personnalité juridique/capacité à agir en justice	
Royaume-Uni	statut/capacité juridique à agir en justice	
Norvège	Non/pas clair	
Islande		syndicats[1] (collectif) ou individuel[2]

3.3 Quel est l'objectif poursuivi par le CEE ?

Une fois que votre CEE a établi qu'un conflit ou un litige est suffisamment grave pour tenter une action en justice, deux autres questions se posent :

1. Quel est l'objectif poursuivi par le CEE et le syndicat en saisissant la justice ?

2. Existe-t-il d'autres options potentiellement plus efficaces que les procès ?

Ce sont des questions centrales à se poser lorsqu'on envisage une action en justice. Voici quelques-unes des considérations majeures à examiner et des actions à envisager. **Il est essentiel que le CEE et les syndicats associés, sous la coordination de la FSE concernée, discutent et élaborent une stratégie concrète AVANT de décider de saisir la justice.**

3.3.1 OBJECTIFS ET MOYENS

Il est nécessaire dans un premier temps de déterminer l'objectif poursuivi par le CEE avec le syndicat coordinateur en répondant à un litige donné avec la direction. La question initiale est de savoir si la situation actuelle est réparable. Par exemple, si l'objectif est d'obtenir les informations refusées par la direction, est-il encore possible d'obtenir les informations ou le conflit s'est-il déjà aggravé ? D'autres problèmes pour lesquels une réparation est envisageable peuvent consister à obtenir les ressources nécessaires au fonctionnement du CEE, comme l'accès à des experts. Dans une situation de restructuration transnationale impliquant des licenciements collectifs, l'objectif pourrait être d'améliorer directement la situation des travailleurs, par exemple en réduisant le nombre de licenciements.

Si le problème n'est pas réparable et que demander une résolution par les tribunaux semble la solution la plus efficace, les objectifs possibles du procès contre la direction peuvent être :

1. Se faire entendre auprès de la direction, par exemple en ce qui concerne le respect des règles, et insister sur le fait que, à l'avenir, la direction doit se conformer à l'accord de CEE.

2. Confronter la direction aux infractions ou pratiques répétées qui ont déjà fait l'objet de poursuites par le passé.

3. Obtenir d'un tribunal indépendant l'interprétation d'une disposition problématique dans l'accord de CEE.

4. Explorer de nouvelles voies juridiques ou signaler les points dans la législation nationale qui sont contraires aux normes de la directive CEE (p. ex. : saisir la Cour de justice européenne sur l'interprétation de la directive CEE) dans le cadre d'une stratégie de contentieux syndicale plus large.

Souvent, les problèmes réparables sont plus faciles à résoudre sans recours à une action en justice que les litiges sur des questions qui ne sont plus réparables par la direction. **Dans chacune de ces considérations, veillez à décider conjointement, avec le syndicat soutenant votre CEE (de préférence la FSE concernée pour votre secteur), des considérations susmentionnées concernant les objectifs à atteindre et la meilleure manière de procéder.**

La protection des droits du CEE face à la direction de l'entreprise nécessite souvent une décision rapide des tribunaux. Une décision des tribunaux après que la mesure litigieuse a déjà été mise en œuvre par la direction avec ses conséquences sur le personnel pourrait ne pas servir son but. Dans de telles situations, les systèmes juridiques de certains États membres (Estonie, France, Allemagne, Espagne, Roumanie, Danemark, Finlande, Irlande) prévoient des procédures rapides qui permettent au CEE de demander une injonction aux tribunaux. De telles ordonnances de suspension ont le pouvoir d'empêcher la direction de mettre en œuvre la décision litigieuse jusqu'à ce qu'un tribunal rende son jugement sur l'affaire (c'est-à-dire qu'il ne s'agit pas de sanctions, mais de mécanismes préventifs contre des dommages durables). Dans une telle situation, il est préférable qu'un CEE consulte un avocat syndical national pour déterminer la procédure exacte pour obtenir une ordonnance de suspension.

FIGURE
5

Disponibilité des injonctions dans les procès impliquant des CEE à travers l'UE

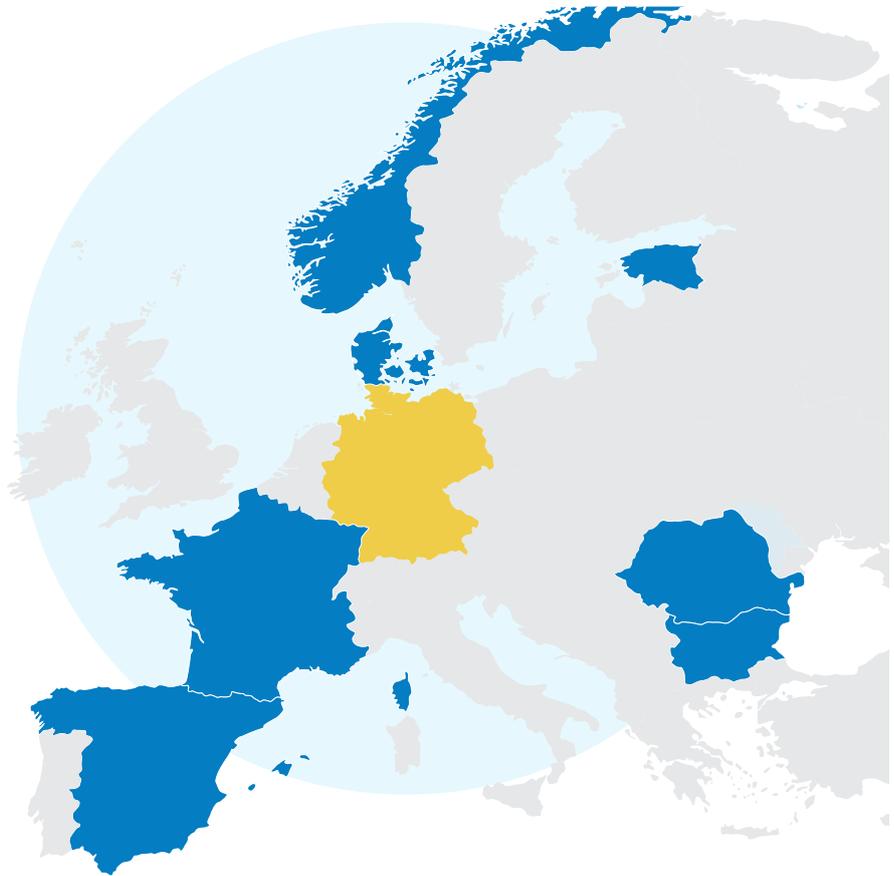
■ Injonctions préliminaires à la disposition des CEE ou GSN

En Bulgarie dans des litiges concernant la confidentialité

■ Soumis au débat juridique :

Allemagne : injonctions préliminaires à la disposition des comités d'entreprise (loi allemande sur les comités d'entreprise), mais pas explicitement des CEE

Source: R. Jagodziński (2022).



Un aspect crucial à examiner est le délai nécessaire pour traiter les litiges et obtenir un jugement dans les affaires de CEE. En tant qu'organes collectifs, les CEE peuvent poursuivre la direction compétente des pays indiqués dans les accords de CEE. Dans certains pays, des mois, voire des années sont souvent nécessaires pour obtenir une décision de justice. Par conséquent, l'efficacité du procès en tant que mécanisme de résolution rapide des problèmes pour les CEE peut être limitée dans certains pays.

L'une des dernières questions juridiques à examiner est de savoir si le régime juridique propre au CEE fixe les délais dans lesquels une affaire doit être portée devant un tribunal. Même si aucun délai entre la violation des droits du CEE et le moment de l'appel en justice n'est formellement (explicitement) stipulé dans la loi du pays donné, ce délai peut être décidé par le tribunal. Dans l'affaire judiciaire d'Exxon Mobile en 2007 (portée en appel en 2008), le tribunal français a jugé qu'il n'était possible de contester l'application de la confidentialité par la direction qu'au moment de la divulgation d'informations confidentielles ou juste après, un retard indu rendant caduc le droit du CEE à une contestation légale.

CONSEIL 1 Préparez la décision

Si des délais fixes s'appliquent à l'introduction d'une action en justice ou si le CEE veut agir rapidement, il existe un moyen d'assurer que le procès débute sans délai. Si la nécessité d'entamer un procès résulte d'une série de violations des droits du CEE, et que ce dernier a protesté à plusieurs reprises contre de telles violations par le passé, la décision de saisir le tribunal peut être préparée à l'avance. Conjointement avec le syndicat, le CEE peut alors écrire un courrier d'avertissement à la direction en ce sens : « Vous avez à nouveau enfreint l'accord de CEE et la loi. À la prochaine infraction, nous porterons l'affaire devant les tribunaux ». Il s'agit d'une tactique de gestion du temps ayant visiblement fait ses preuves pour un CEE qui permet de préparer le terrain pour un procès longtemps avant qu'une procédure judiciaire ne s'impose comme une option viable, c'est-à-dire déjà au moment où la direction a commis l'infraction précédente (voir également la section 3.4).

3.3.2 MOYENS ALTERNATIFS

Même si un dossier spécifique peut sembler parfaitement simple et clair, il comporte toujours un certain degré de risque jusqu'à la décision finale du tribunal. Une grande majorité des affaires introduites par les CEE et/ou les syndicats ont débouché sur des jugements favorables aux arguments présentés par les représentants des travailleurs (et le procès était en ce sens un moyen « efficace »), mais il est également toujours possible qu'un juge voie les choses autrement et cède aux arguments de la direction.

Si la procédure judiciaire constitue le recours ultime en matière de résolution des litiges, d'autres actions doivent être envisagées et entreprises avant de saisir le tribunal. Il appartient au CEE et aux syndicats, sous la coordination des FSE concernées d'envisager prudemment des alternatives et de décider des mesures à prendre et à quel moment.

Un procès n'étant qu'une des options possibles pour résoudre un conflit, avant d'y recourir, il peut être utile d'énumérer d'autres actions possibles par CEE, par exemple :

- ▶ Essayer de contacter un élu du gouvernement local/territorial et solliciter son soutien pour résoudre le conflit (cela a aidé dans l'affaire Renault Vilvorde en 1998, voir « Introduction »).
- ▶ Envisager d'impliquer un facilitateur/médiateur et d'informer une autorité chargée de superviser le dialogue social (p. ex. l'inspection du travail, ministère du Travail).

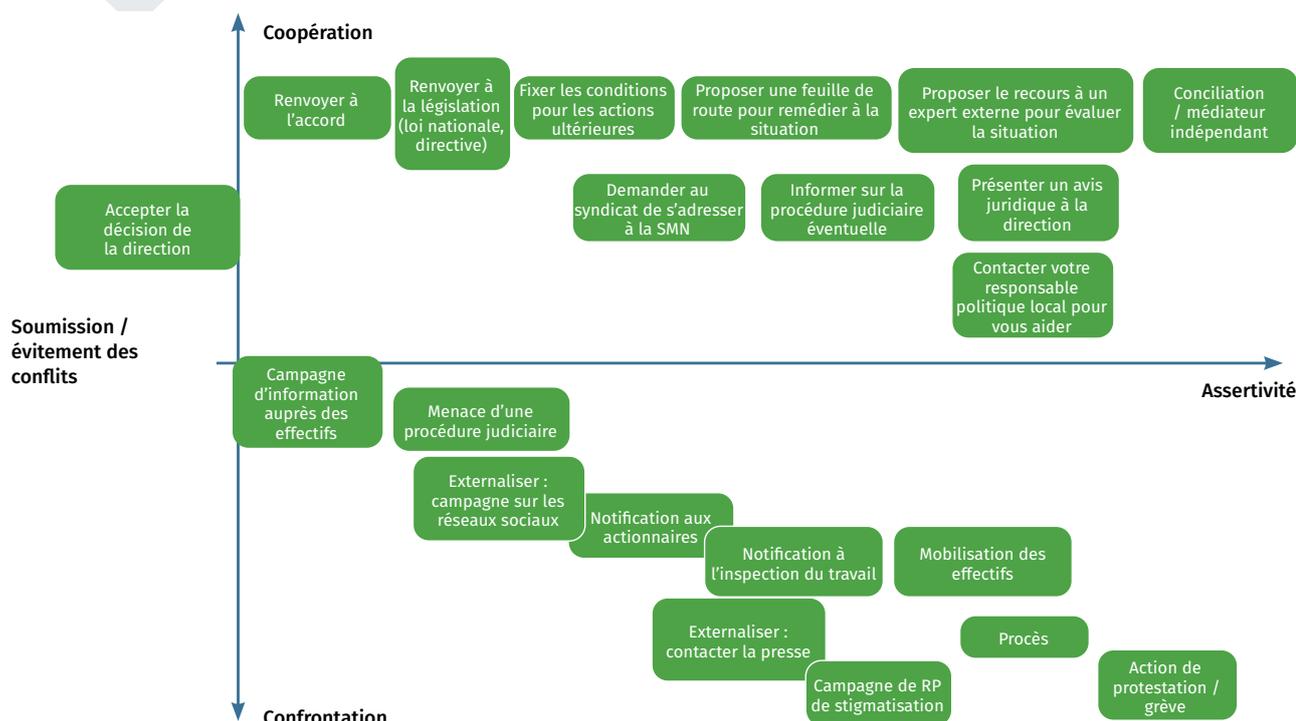
- ▶ Mobiliser les travailleurs (en organisant une action de protestation, une grève, en initiant un litige collectif formel, en recueillant des signatures, etc.) pour faire pression sur la direction et lui rappeler que les membres du CEE sont des représentants du personnel et ont leur soutien. Cela nécessite évidemment de nombreuses ressources rassemblées autour d'un pouvoir organisateur. Cet outil, qui peut s'avérer efficace, est toutefois assez peu utilisé par les membres du CEE (il a aidé dans l'affaire Renault Vilvorde en 1998).
- ▶ Solliciter une aide juridique de la part du syndicat et/ou demander à un avocat d'écrire un courrier à l'entreprise (dans tous les cas, vous devriez le faire avant d'intenter une action en justice), énumérant en quoi les actions de la direction représentent des violations.
- ▶ Exposer les deux poids, deux mesures que la direction ou l'entreprise appliquent, par exemple en communiquant des faits qui peuvent compromettre l'image publique d'une entreprise socialement responsable. Dans ce genre de cas, divulguer le problème au grand public peut constituer une alternative plus efficace qu'une procédure judiciaire (voir chapitre 4.6.2).

Le syndicat (de préférence la FSE concernée) doit être impliqué le plus tôt possible dans le processus, via le coordinateur syndical du CEE, qui agit comme lien.

Il existe diverses options pour les CEE entre accepter passivement une autre violation par la direction et

FIGURE 6

Différentes options envisageables pour résoudre un litige



Source: R. Jagodziński (2022).

saisir la justice. Les options varient, entre autres, selon leur degré d'assertivité et leur approche plus ou moins coopérative/confrontative. La Figure 6 présente différentes options et leur classement en fonction de ces facteurs.

Le message principal est le suivant : dans votre réflexion, ne tombez pas dans le piège du « tout ou rien » et examinez toujours les alternatives disponibles.

Bien qu'étant un dernier recours, un procès n'est pas nécessairement l'outil de confrontation ultime : il s'agit d'un traitement institutionnalisé et courtois des litiges graves. En ce sens, saisir le tribunal pour obtenir un jugement est une solution bien meilleure et plus courtoise que de céder aux troubles sociaux, à une confrontation physique ou à une guerre verbale continue.

3.4 Arrêter une stratégie globale du CEE pour résoudre le problème

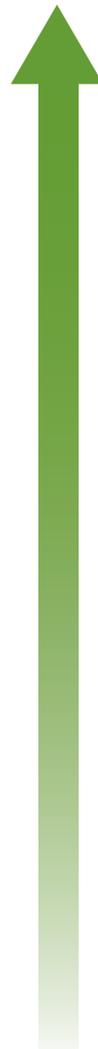
Dans la section précédente, nous avons énuméré plusieurs options envisageables pour répondre à un conflit avec la direction centrale. Toutefois, ces options peuvent encore être déclinées de diverses façons : par exemple, si vous envisagez de rendre le problème public, il existe des alternatives moins conflictuelles que d'autres, comme le montre la Figure 7. Les médias sociaux sont moins publics que les journaux et la télévision, une campagne publique ne doit pas nécessairement être une croisade de stigmatisation contre l'entreprise. Ces options peuvent intervenir à différents

stades de la stratégie, à mesure que s'intensifie le degré de confrontation et d'assertivité. Choisir la meilleure option exige de l'expérience et une bonne connaissance du contexte plus large. Il est préférable que les CEE établissent la stratégie de résolution du conflit avec le syndicat (de préférence la FSE concernée ou un syndicat national).

L'« échelle d'escalade » des actions (Figure 7) est un outil précieux dans ce contexte.

FIGURE
7

Échelle d'escalade



- Aller au tribunal
- Engager un avocat et adresser un « dernier appel » officiel à la direction
- Contacter la presse
- Exposer le problème via les réseaux en ligne (réseaux sociaux, site web)
- Solliciter le soutien des autorités compétentes (inspection du travail, ministère)
- Solliciter le soutien d'un politicien (local)
- Contacter les actionnaires lors de l'assemblée générale
- Contacter la BLER (conseil de surveillance, conseil d'administration)
- Envoyer un courrier au patron des patrons
- Parler au patron des patrons
- Mobiliser les travailleurs pour une action de protestation
- Communiquer/informer tous les collègues
- Impliquer un facilitateur/médiateur
- Rédiger un courrier d'exigence (signé par un avocat)
- Écrire un courrier « gentil »
- Demander de l'aide à un syndicat
- Soulever le problème (à nouveau) lors d'une réunion informelle
- Renvoyer 1. à votre accord de CEE, 2. à votre législation (loi nationale, directive)
- Exiger une réunion « formelle » avec la direction centrale
- Programmer une réunion de concertation

L'escalade progressive des réponses à la direction offre l'avantage de garder ouverte la possibilité de trouver une solution au conflit jusqu'au dernier moment (introduire une procédure judiciaire), et d'augmenter à chaque étape la pression exercée sur la direction pour dégager un compromis. La pratique du CEE le confirme : environ 27 % des membres du CEE qui ont signalé un grave litige avec la direction et ont menacé de porter l'affaire devant un tribunal, ne l'ont finalement pas fait pour « d'autres raisons » ; l'explication la plus probable est que dès les premières étapes conduisant à la tenue d'un procès, la direction s'est mise à prendre le litige au sérieux et s'est montrée disposée à parvenir à un certain consensus avec le CEE (De Spiegelaere, Jagodziński et Waddington 2021 : 234). Pour être efficace, l'escalade doit, dès le départ, intervenir et être communiquée en toute transparence.

Lorsqu'un CEE a décidé d'appliquer la stratégie d'escalade progressive, il est important de toujours communiquer les prochaines étapes qui seront mises en œuvre si la direction n'est pas disposée à trouver un compromis et à entreprendre l'action actuellement demandée. Une telle approche permet à la direction de se demander si elle veut faire

remonter le conflit au niveau supérieur et réagir en conséquence. Cela ne fonctionnera toutefois que si le CEE suit un plan incluant plusieurs mesures et qu'il est résolu à exécuter l'étape suivante prévue dans ce plan. Sinon, elle sapera sa crédibilité et infligera des dommages à elle-même et à sa cause.

Enfin, lorsque, en tant que CEE, vous formulez une plainte envers la direction, plutôt que de simplement signaler une violation, il serait judicieux de l'informer des améliorations attendues de sa part et des normes que vous entendez voir respecter la prochaine fois. Laisser à la direction de la marge pour rectifier ses erreurs. Si la direction aborde le problème auquel vous faites référence – vous avez atteint un succès ; et si elle ignore votre offre, cela peut renforcer votre affaire lorsque vous saisissez la justice (tant que vous vous assurez de documenter tous vos efforts envers la direction dans le processus menant au procès ; voir également la section 4.5 dans le présent aperçu). Avertir la direction à ce stade que la prochaine fois qu'elle enfreint les règles, vous solliciterez la justice est également une technique qui a fait ses preuves.

3.5 Les frais d'une procédure judiciaire

La procédure judiciaire est l'un des moyens possibles de faire respecter vos droits. Mais il faut savoir que cette procédure n'est pas gratuite.

Lorsqu'un procès est envisagé, le CEE et les syndicats coordinateurs doivent tenir compte de plusieurs types de coûts associés aux actions en justice.

3.5.1 COÛTS FINANCIERS

Il y a tout d'abord les coûts financiers :

- ▶ le coût de l'assistance juridique (conseil juridique, etc.) pour évaluer l'affaire (son bien-fondé, ses chances de succès, ses problèmes potentiels, etc.) en phase préparatoire, vous permettant de prendre une décision éclairée quant au lancement d'une procédure judiciaire (les syndicats peuvent vous aider à contacter un avocat expérimenté) ;
- ▶ les frais d'arbitrage/de médiation ou les frais de justice dus pour l'enregistrement et le traitement de l'affaire par le tribunal. Ces frais varient selon les pays (voir la Partie 2 de l'aperçu pratique) ;
- ▶ les frais de représentation juridique par un avocat. Ces coûts, tout comme ce que couvrent les honoraires d'avocat, doivent être négociés individuellement avec ce dernier. Dans certains pays, la loi n'exige pas formellement d'engager un avocat pour représenter le CEE, et les membres du CEE ou les responsables syndicaux peuvent présenter eux-mêmes l'affaire (voir le Tableau 3). Toutefois, la démarche n'est pas conseillée ;
- ▶ les coûts supplémentaires, incluant par exemple les frais de déplacement pour les réunions avec l'avocat (peuvent être réduits grâce à des moyens de communication modernes, mais des réunions en personne seront nécessaires à un moment donné), les déplacements et le départ du travail pour assister à l'affaire en salle d'audience, la collecte et la préparation de preuves, l'obtention d'avis auprès d'autres experts (par exemple dans les affaires financières) ; et les frais de contingent possibles pouvant survenir.

TABLEAU
3

Représentation des non-juristes dans les affaires judiciaires du CEE

Nom du pays	Aucun avocat requis	Avocat requis
Autriche	Au tribunal de district, affaires jusqu'à 5000 euros	Devant les tribunaux régionaux, affaires supérieures à 5000 euros
Belgique		Oui
Bulgarie		Oui
Croatie		Oui
Chypre		Oui
République tchèque	Non	Oui
Danemark	Non obligatoire devant les tribunaux civils, mais représentation habituelle par un avocat	Habituellement
Estonie	???	Oui
Finlande	Pas devant le tribunal civil	Oui
France	Pas devant un tribunal de district (1re instance)	Généralement oui
Allemagne	Devant un tribunal local (Amtsgericht), affaires inférieures à 5000 euros	Généralement oui
Grèce	Pas dans les cas suivants : tribunal civil de district (Irinodikio), (2) recours provisoires, (3) pour prévenir un danger imminent (article 94, para-graphe 2, du Code de procédure civile), et (4) procédures en droit du travail devant une chambre unique du tribunal de première instance	Généralement oui
Hongrie	Oui	Parfois
Irlande	Parfois	Parfois
Italie	Parfois*	Généralement oui
Lettonie		Oui
Lituanie		Oui
Luxembourg		Oui
Malte	Non	Oui
Pays-Bas	Pas devant le tribunal civil	Chambre des entreprises du tribunal d'Amsterdam : Oui
Pologne	Pas devant un tribunal civil (parfois)	Généralement oui
Portugal	Pas devant un tribunal civil <5000 euros	Généralement oui
Roumanie	Parfois	Généralement oui
Slovaquie	Pas devant un tribunal civil	Généralement oui
Slovénie	Possible devant les tribunaux de district	Devant des instances supérieures
Espagne		Généralement oui
Suède	Non obligatoire devant les tribunaux civils	Généralement oui
Royaume-Uni	Possible	Recommandé
Islande		
Liechtenstein		
Norvège	Non obligatoire devant les tribunaux civils	
Suisse		

Source: R. Jagodziński (2022).

Tous les coûts ne s'appliquent pas nécessairement dans tous les cas. Les coûts varient d'un pays à l'autre (voir la Partie 2 et les rapports par pays). Il est important d'examiner ces coûts et de discuter de leur couverture avec le(s) syndicat(s) qui coordonne(nt) le CEE.

La directive CEE contient une clause générale qui stipule : « (...) 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. » (Art. 10 al. 1 de la refonte de la directive). Cela implique que les dépenses opérationnelles des CEE et des GSN doivent être prises en charge par la direction (il est de bonne pratique de les noter dans l'accord de CEE). Cependant, la directive CEE et ses transpositions nationales ne contiennent pas de clauses spécifiques sur les coûts des procédures juridiques. Selon la Commission européenne (2018 : 34), ces clauses générales sont claires et constituent une base suffisante pour obliger la direction à couvrir les coûts d'un procès, mais la pratique dans de nombreux CEE nous montre le contraire. Dans certains cas, les tribunaux nationaux ont également confirmé l'obligation qu'a la direction de couvrir les frais juridiques du CEE (p. ex. : dans l'affaire récente du CEE du groupe Princes en 2020 contre le groupe Princes au CAC, Royaume-Uni ; ou dans l'affaire du CEE de Verizon et de la direction centrale du groupe Verizon, en 2019, EWC/22/2019, CAC), mais dans une affaire antérieure, le tribunal a insisté sur le fait qu'il s'agissait d'une question d'accord entre les parties (p. ex. numéro de l'affaire : EWC/13/2015, comité d'entreprise européen d'Emerson Electric et Emerson Electric Europe, CAC). En 2022, le Tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne a statué sur des poursuites intentées par le comité d'entreprise européen de Mayr-Melnhof Packaging qu'afin de clarifier les questions juridiques et de justifier les positions auprès de la direction centrale d'un groupe aussi important et actif sur le plan international, un avis d'un expert spécialisé dans le domaine du droit du CEE est nécessaire et doit être pris en charge par l'entreprise.

Le fait que le CEE puisse ou non réclamer des frais juridiques à l'entreprise dépend en premier lieu de ce que prévoit l'accord de CEE.¹¹ Pour remédier au moins partiellement à la situation, il est donc conseillé, lors de la (re)négociation des accords de CEE, d'inclure des dispositions claires sur la couverture des frais juridiques en cas de litige (voir l'Encadré « Exemples de dispositions dans les accords de CEE sur le financement des frais juridiques »).

Étant donné qu'une partie seulement des accords de CEE contient des dispositions garantissant clairement la couverture des frais juridiques par la direction, de nombreux CEE doivent soit entamer une bataille juridique pour obtenir le remboursement de ces coûts (ou leur remboursement à la suite de la décision d'un

Exemples de dispositions dans les accords de CEE sur le financement des frais juridiques

► *Article 6 : (viii) Les membres du Forum disposeront des droits légaux et des recours aux mécanismes de résolution des litiges et aux juridictions compétentes, nécessaires pour revendiquer leurs devoirs et leurs droits en vertu du présent accord de Forum*

(comité d'entreprise européen de Zimmer Biomet, accord d'établissement de 2019) ;

► *Le comité d'entreprise SE ne peut être condamné à payer les frais de cette procédure. L'article 261 et suivants du « Wetboek van Rechtsvordering » néerlandais s'appliquent. (Art. 15.2)*

(CEE-SE d'AEB, accord d'établissement de 2018)

► *(...) dans les cas où une procédure judiciaire est nécessaire, toujours en relation avec la loi mais indépendante de l'article 20 de ladite loi [transposition chypriote de la directive CEE], les frais de lancement d'une procédure judiciaire seront pris en charge par le Groupe, à condition qu'il soit préalablement informé de ce coût et que ce dernier ne concerne que les procédures nécessaires à l'application des dispositions législatives* (CEE du groupe Laiki, accord d'établissement de 2007)

► *Coût de procédure judiciaire payé par l'entreprise indépendamment de l'issue*

(CEE d'Assa Abloy, accord renégocié de 2006)

► *La direction centrale supportera les coûts de toutes les ressources financières et matérielles nécessaires au CEE, à l'EA et aux groupes de travail. Ils comprendront notamment (...) les frais de toute médiation nécessaire, les frais de justice et les honoraires d'avocats.*

(CEE de Yazaki Europe Limited, accord d'établissement de 2018)

► *La direction centrale assumera les frais engagés pour la procédure devant le conseil d'arbitrage et les tribunaux*

(CEE du groupe Abertis, accord d'établissement de 2012)

Source: R. Jagodziński (2022) basé sur la base de données des CEE de l'ETUI www.ewcdb.eu.

tribunal), soit trouver un financement externe. Le soutien financier vient principalement des syndicats nationaux, européens ou sectoriels, des fédérations syndicales européennes (par exemple, la Fédération syndicale européenne des services publics gère un fonds spécial destiné aux CEE qui envisagent ou ont entamé une procédure judiciaire avec la direction).

¹¹ Pour le GSN et l'art. 6 : les dépenses relatives 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 (art. 5 al. 6 de la refonte de la directive) ; CEE (obligations subsidiaires) : « Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par la direction centrale. » (art. 6 de l'annexe 1) ;

FRAIS DE JUSTICE DANS VOTRE PAYS

Vérifiez si des frais de justice (frais d'enregistrement et de traitement de votre affaire par le tribunal) sont

dus dans le pays où vous souhaitez engager une procédure judiciaire avec la direction (reportez-vous à la fiche pays correspondante dans la Partie 2 du présent aperçu pratique).

FIGURE
8

CEE exemptés des frais de justice en droit national

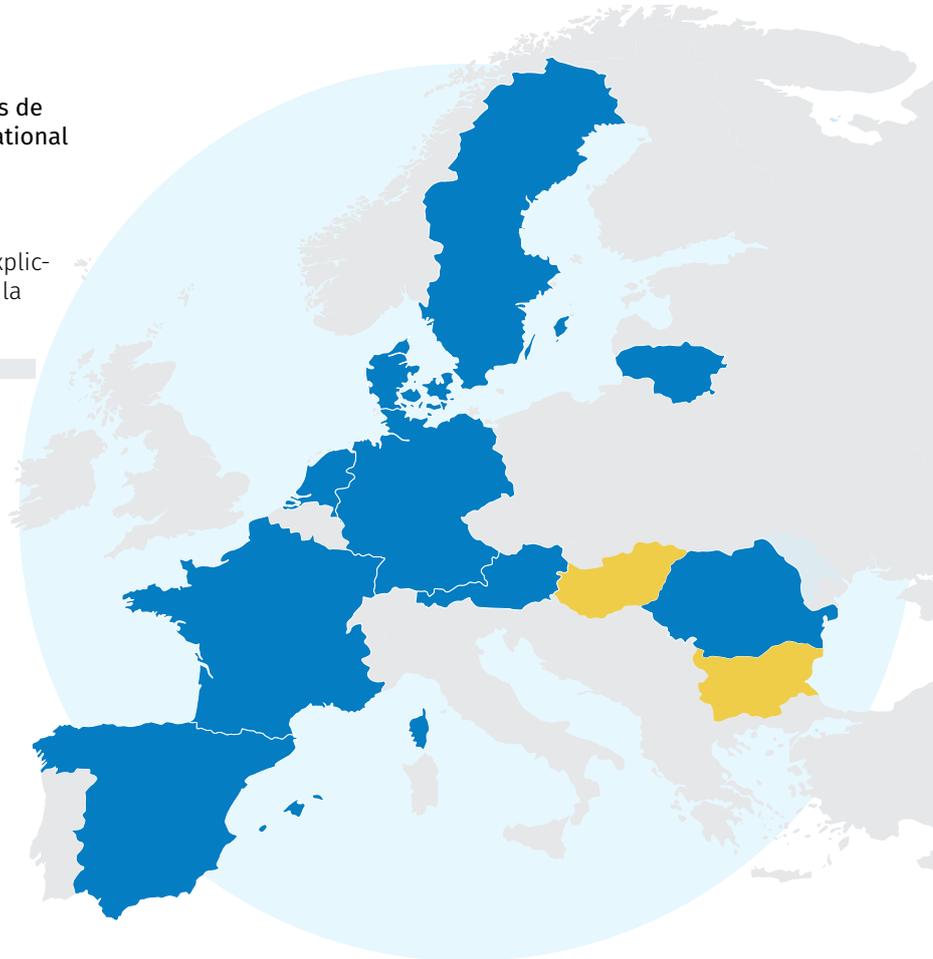
■ CEE I GSN exemptés de frais de justice sur la base du droit national

■ Partiellement/en débat

Espagne : sous conditions

Hongrie : frais de justice explicitement pris en charge par la direction

Source: R. Jagodziński (2022).



Rappel¹² :

- ▶ **Seuls 8 pays n'exigent pas le paiement des frais de justice** pour entamer une procédure (Autriche, Lituanie, Espagne [sous conditions], Bulgarie, France, Allemagne, Roumanie, Suède, Pays-Bas). **Dans les pays suivants (entre autres), la direction est spécifiquement tenue de financer les procédures judiciaires :**
- ▶ Hongrie : les membres du CEE disposeront des moyens nécessaires pour exercer les droits conférés au CEE, **y compris l'introduction d'une action en justice** en cas de violation des droits à l'information et à la consultation des travailleurs ;
- ▶ Pays-Bas :
 - La Chambre des entreprises du tribunal d'Amsterdam prévoit des frais pour les personnes morales et physiques, mais le GSN ou le CEE ne sont aucun des deux ;

- Le **coût d'une action en justice est inclus dans les frais payés par la direction centrale**, sous réserve que celle-ci ait été informée préalablement de la dépense en question ;
- Un GSN ou ses membres ainsi qu'un CEE établi dans le cadre de la transposition **ne peuvent être condamnés à rembourser les frais de procédure** à la division Sociétés de la cour d'appel d'Amsterdam.

Dans certains pays, des autorités publiques peuvent soutenir les CEE dans leur accès à la justice. Par exemple, en Finlande, le médiateur de l'entreprise peut intervenir en qualité de superviseur dans un conflit. Le médiateur a le droit de demander toutes les informations pertinentes, y compris les données confidentielles ou liées au marché boursier, et peut en principe agir très rapidement.

¹² Les informations ont été fournies en 2022. Les dispositions relatives aux frais de justice peuvent avoir changé depuis dans l'État membre concerné.

Le délai prévu pour ce type d'affaires dans le système juridique national régissant l'accord est l'une des questions cruciales à examiner. Dans certains pays, des mois, voire des années sont souvent nécessaires, ce qui peut rendre quasiment nuls les effets du procès sur la résolution des problèmes pour les CEE.

Dans le chapitre 4.4, nous approfondirons la question des frais d'avocat et verrons comment le CEE peut assurer le remboursement de ces dépenses par l'entreprise.

3.5.2 RELATIONS AVEC LA DIRECTION

L'expérience des CEE impliqués par le passé dans des procédures judiciaires montre que celles-ci sont susceptibles d'affecter de diverses façons votre relation actuelle et future avec la direction. Le spectre des scénarios possibles est large, mais limité par les deux extrêmes suivants :

- ▶ **Meilleur des scénarios** : la direction commence à considérer le CEE comme un partenaire plus sérieux que par le passé. Le CEE est davantage respecté en tant qu'institution formelle suffisamment solide avec laquelle il faudra compter à l'avenir, et la direction est plus encline à coopérer de manière constructive avec les représentants des travailleurs. C'est le scénario optimal espéré de tout CEE – il améliore la position initiale du CEE et permet d'envisager pour l'avenir une coopération constructive.
- ▶ **Scénario catastrophe** : le procès alimente l'initié (préexistante) entre la direction et le CEE, et entraîne une guerre ouverte permanente. Une coopération constructive future n'est guère possible à moins de changer un élément majeur des règles du jeu (changement de direction, changement structurel au sein de l'entreprise, changement de culture d'entreprise, nouvelle composition du CEE, etc.).¹³ Il est probable que des litiges futurs aboutissent à un ou plusieurs procès
- ▶ When considering possible managerial responses do not get bogged down in too detailed deliberations, but do take some time to anticipate your management's responses and prepare your responses or counter-actions.

Lorsque vous envisagez les éventuelles réactions de la direction, ne vous enlisez pas dans des délibérations sans fin. Prenez juste le temps d'anticiper les réponses de votre direction et de préparer vos réponses ou contre-mesures.



GAGNER LE RESPECT

« Si ce n'est jamais un plaisir pour une direction d'être confrontée à un CEE dans le cadre d'un procès, elle appréciera toutefois qu'une autorité objective et experte puisse établir qui a tort et qui a raison. D'après mon expérience, un procès a toujours permis au CEE d'être pris plus au sérieux par la direction, même s'il n'a pas obtenu gain de cause. Une direction qui perd un procès peut être écartée, mais je n'ai jamais vu de cas de représailles contre un CEE. »

Coordinateur principal du CEE

¹³ Seule une faible minorité (7 %) des membres du CEE font part d'une hostilité ouverte (De Spiegelaere, Jagodziński et Waddington 2021 : 200)

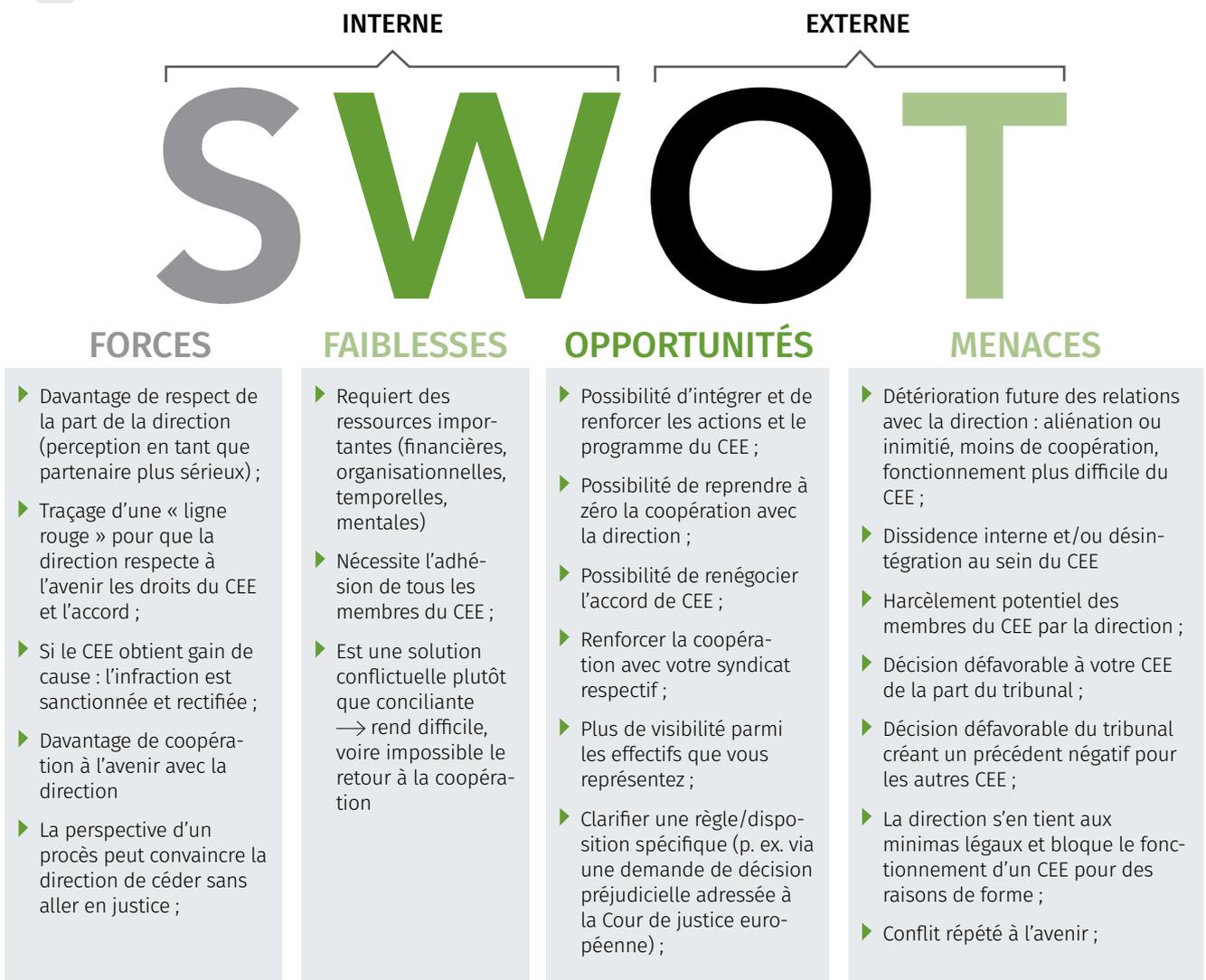
3.5 Analyse SWOT

Pour effectuer une évaluation complète de divers aspects et estimer le rapport coûts-avantages de la procédure judiciaire à engager pour résoudre un conflit donné, il importe de prendre en compte divers facteurs et leur impact sur la décision. Il est possible de recourir ici au modèle SWOT : un outil simple, rapide et largement utilisé dans la prise de décision. SWOT est l'acronyme de Strengths (forces), Weaknesses (faiblesses), Opportunities (opportunités) et Threats (menaces).

La Figure 10 donne un exemple de classement des considérations générales concernant le procès en tant qu'outil permettant aux CEE de résoudre les conflits. Dans ce tableau, les « forces » et les « faiblesses » sont des facteurs internes (c'est-à-dire ceux qui sont sous votre contrôle) et les deux autres sont de nature dynamique, ce qui signifie que le résultat n'est pas entre les mains du CEE ou entre celles des syndicats.

FIGURE
9

Analyse SWOT de l'introduction d'une procédure judiciaire : un exemple



Analyse SWOT de la solution alternative

Il est possible également d'appliquer une analyse SWOT similaire à l'éventualité de ne pas saisir un tribunal. L'analyse pourrait dans ce cas nous éclairer sur des aspects similaires d'une situation dans laquelle le CEE et les syndicats ne vont pas en justice, et ainsi aider à envisager les forces et le coût d'une solution alternative. La comparaison des résultats de l'analyse SWOT appliquée à l'option judiciaire et à l'option de conciliation peut indiquer clairement l'option la plus efficace dans une affaire donnée.

Dans le chapitre précédent, nous avons discuté des étapes et des considérations qui peuvent mener à la décision de saisir la justice. Au moins trois autres étapes sont normalement nécessaires pour entamer une procédure judiciaire.

4.1 The relevant jurisdiction and competent court

L'exigence absolue pour que les CEE puissent demander justice est d'avoir un statut juridique spécifique : personnalité juridique ou capacité juridique à agir en justice. Le statut juridique des CEE et des GSN est régi par le droit national et diffère dans l'UE (voir la section 3.2).

Le pays de juridiction et le tribunal compétent pour statuer dans des affaires de litiges doivent être mentionnés dans l'accord établissant un CEE et dans toute version renégociée de celui-ci. Toutefois, des problèmes peuvent survenir :

- ▶ si l'accord ne comporte pas de clause (claire) sur la compétence ;
- ▶ Si, dans le cas d'un litige concernant les droits du GSN, le GSN n'est pas encore constitué, les entreprises peuvent esquiver la demande d'établissement de celui-ci en refusant de préciser laquelle de ses filiales européennes est tenue de traiter cette demande. Même si la refonte de la directive contient des critères clairs permettant de désigner l'entité juridique (filiale) qui, au sein d'une multinationale ou d'un groupe, doit assumer cette responsabilité (art. 3. de la refonte de la directive de CEE), les entreprises peuvent parfois se cacher derrière des structures juridiques complexes. Dans ce genre de cas, il s'ensuit souvent une longue bataille juridique.¹⁴
- ▶ Dans de nombreux États membres, les dispositions relatives à l'établissement automatique d'un CEE en cas d'échec des négociations sur le GSN sont absentes ou peu claires. Il est parfois difficile d'obtenir une décision établissant un CEE par défaut (sur la base des exigences subsidiaires, annexe 1 de la refonte de la directive).

Des voies juridiques différentes peuvent être empruntées selon le type de question à traiter. Par exemple, dans un litige concernant une exigence déraisonnable de confidentialité de la part de la direction, le tribunal compétent peut être différent de celui saisi dans un différend portant sur un défaut d'information et de consultation adéquate du CEE, ou une entrave à l'établissement d'un GSN. Comme de nombreux pays n'ont pas encore l'expérience des affaires liées au CEE, il arrive que les tribunaux ne sachent pas lequel d'entre eux est compétent (géographiquement et sur le plan du contenu) pour traiter un litige donné¹⁵.

Les litiges collectifs entre l'ensemble du CEE et la direction sont tranchés par les juridictions du pays visé dans l'accord de CEE. Les questions juridiques qui concernent les membres individuels du CEE, comme la protection contre le licenciement abusif et les droits des membres du CEE à bénéficier de ressources, doivent être traitées devant la juridiction du pays où le membre du CEE est salarié.

Dans certains États membres, une tentative de conciliation (ou de médiation ou d'arbitrage, collectivement dénommés « résolution alternative des litiges – ADR ») pourrait être nécessaire avant l'introduction d'une action devant un tribunal (par exemple : Italie, Espagne, Royaume-Uni). Une telle obligation peut également être prévue dans l'accord de CEE. La possibilité de recourir à un médiateur indépendant est de plus en plus souvent incluse dans les accords de CEE plus récents comme une étape obligatoire avant d'externaliser un litige et de saisir la justice.

¹⁴ Dans l'affaire judiciaire médiatisée du CEE de Kuehne et Nagel (C-440/00), l'établissement d'un CEE a pris plusieurs années.

¹⁵ Les affaires dont il est question sont les affaires judiciaires impliquant le CEE de Manpower (2014), le CEE-SE de Zalando (2016), Hamilton Sundstrand (2008), une affaire allemande (11 BVGa 5/18 de 2018), le CEE de Visteon (2012) et d'autres.

Exploiter la conciliation ou la médiation peut être utile et considéré comme une bonne pratique dans certains cas. Toutefois, il est d'une importance cruciale que l'accord de CEE prévoie des garanties quant aux ressources nécessaires pour le CEE lorsqu'il s'engage dans une telle forme de résolution des litiges (par exemple, l'accès à des experts ou à des avocats). Il pourrait ainsi être utile de préciser certains détails dans l'accord de CEE : si un arbitrage, une médiation ou une conciliation sera demandé (voir la section 4.6.1 pour plus de détails), si

les parties demanderont une décision contraignante et qui désignera la ou les personnes impliquées (certaines de ces modalités peuvent également être déterminées au début du processus ADR).

Enfin se pose la question de l'éligibilité et de l'accès aux tribunaux pour les CEE fondés sur des accords volontaires ou « pré-directive » (l'article 13 de la directive). La situation des CEE relevant de l'article 13 diffère dans l'UE (voir le Tableau 4).

**TABLEAU
4**

Accès aux tribunaux pour les CEE relevant de l'article 13

Nom du pays	Présence de procédures de résolution des conflits administratives ou judi-ciaires fondées sur la loi pour les CEE relevant de l'art. 13
Autriche	Exclus des dispositions pénales de l'ArbVG (Loi sur CEE)
Belgique	Pas clair/tacitement inclus
Bulgarie	tacitement inclus
Croatie	pas de mention/différenciation en droit entre art. 6 et art. 13
Chypre	Exclus
République tchèque	pas de mention/différenciation en droit entre art. 6 et art. 13
Danemark	pas clair
Estonie	Exclus
Finlande	pas clair
France	pas de mention/différenciation en droit entre art. 6 et art. 13
Allemagne	L'EBRG ne s'applique pas aux accords relevant de l'art. 13 à moins qu'il ne soit question d'un changement structurel significatif dans l'entreprise
Grèce	pas de mention/différenciation en droit entre art. 6 et art. 13
Hongrie	exclus
Irlande	exclus
Italie	exclus
Lettonie	pas de mention/différenciation en droit entre art. 6 et art. 13
Lituanie	pas de mention/différenciation en droit entre art. 6 et art. 13
Luxembourg	pas de mention/différenciation en droit entre art. 6 et art. 13
Malte	pas de mention/différenciation en droit entre art. 6 et art. 13
Pays-Bas	pas de mention/différenciation en droit entre art. 6 et art. 13
Pologne	exclus
Portugal	pas de mention/différenciation en droit entre art. 6 et art. 13
Roumanie	pas de mention/différenciation en droit entre art. 6 et art. 13
Slovaquie	pas de mention/différenciation en droit entre art. 6 et art. 13
Slovénie	pas de mention/différenciation en droit entre art. 6 et art. 13
Espagne	exclus
Suède	pas clair
Royaume-Uni	exclus
Islande	
Liechtenstein	pas de mention/différenciation en droit entre art. 6 et art. 13
Norvège	oui, procédure séparée au comité norvégien de résolution des litiges
Suisse	

Un problème supplémentaire peut se poser en cas de CEE de type commun (c'est-à-dire composé de représentants du personnel et présidé par un représentant de l'entreprise, parfois appelé « le modèle français »). Étant donné que de nombreuses affaires

judiciaires réussies pour le CEE ont été portées devant les tribunaux français par des CEE français, il semble que la composition conjointe d'un CEE ne soit pas un obstacle sérieux pour saisir la justice.

4.2 Obtenir l'adhésion de l'ensemble du CEE

Il y a généralement deux façons de gérer un litige avec la direction au sein des CEE et de décider d'introduire une action en justice. Dans le premier scénario : grâce à une bonne communication interne, l'ensemble du CEE est régulièrement tenu au courant de toutes les infractions commises par la direction. Dans ce genre de cas, l'ensemble du CEE tente d'obtenir des informations et de résoudre un litige. Après avoir suivi tous les développements, les CEE sont rarement divisés quant à la décision d'introduire une action en justice comme prochaine étape, car tout le monde est convaincu que cette solution est le recours ultime et nécessaire.

Dans le deuxième scénario, les CEE sont davantage centrés sur le comité restreint et peuvent avoir une démarche différente lorsqu'il s'agit de prendre une décision commune avec l'ensemble des membres. Avant que le CEE et les syndicats qui le soutiennent ne prennent une décision finale, la plupart des considérations concernant la procédure judiciaire possible/prévue sont examinées dans un cercle plus restreint de membres du CEE (comme le comité restreint ou le comité de direction, généralement en coopération avec les syndicats). Bien sûr, dans de nombreux cas, les autres membres du CEE disposeront déjà de quelques informations sur ce que le comité restreint prépare. Une fois achevées toutes les étapes d'analyse, de décision et de préparation du dossier, il sera donc nécessaire de discuter de la procédure judiciaire avec l'ensemble du CEE.

Si, en coordination avec les syndicats, le comité restreint décide de recommander à l'ensemble du CEE d'introduire une procédure judiciaire, il lui est conseillé de prendre le temps de partager correctement l'analyse ayant conduit à une telle recommandation avec tous les membres au sein du CEE.

Les points suivants doivent être pris en compte lorsque l'affaire est présentée à l'ensemble du CEE :

- ▶ Contexte : historique de la coopération passée avec la direction (particulièrement intéressant pour les nouveaux membres du CEE et les coordinateurs syndicaux) ainsi que la situation actuelle et quel incident est au cœur du litige ;
- ▶ Description des diverses tentatives et options de résolution du conflit qui ont été employées ou envisagées par le CEE ;

- ▶ L'analyse SWOT de l'option privilégiée et celle de ses alternatives (p. ex. : ne pas aller en justice) ;
- ▶ Scénarios possibles ;
- ▶ Coûts associés au procès et coût (non financier) supplémentaire des solutions alternatives (p. ex. : ne pas aller en justice) ;
- ▶ Comment cette proposition appuiera les buts et objectifs des CEE et des travailleurs.

Dans des législations où la plainte ne vise pas l'entreprise proprement dite, mais où un individu en particulier (un dirigeant) sera tenu responsable, il pourrait être difficile d'obtenir que tous les membres du CEE appuient la décision d'introduire une action en justice. En particulier si des sanctions personnelles peuvent s'appliquer à l'auteur individuel. Il doit être clair que l'objectif d'une procédure introduite par un CEE n'est pas personnel. L'action en justice ne vise pas à attaquer ou à punir une personne en particulier, mais à améliorer le respect des règles du CEE et à défendre les droits collectifs des membres du CEE et des salariés. En ce sens, les sanctions ne doivent pas être l'objectif du procès – elles sont un moyen de parvenir à une fin : faire respecter les règles par l'entreprise et éventuellement rectifier ses erreurs.

Pour des raisons de procédure, il est absolument essentiel que le CEE procède à un vote officiel s'il décide d'aller en justice. Il est donc préférable que les CEE gardent une trace précise (archivage) des procédures décisionnelles ou votes qu'ils ont entrepris pour décider d'introduire une action en justice (vérification de l'accord de CEE et/ou de toute autre règle de procédure ou ordre intérieur). Cela souligne également l'importance d'adopter des règles internes claires au sein du CEE sur les modalités de vote et en particulier sur les conditions d'un vote valide. Il convient de codifier au mieux le règlement intérieur dans un document unique (règles de procédure internes ; ordre interne du CEE, etc.). Outre les modalités de vote, ils doivent également clarifier la question de la représentation (juridique) du CEE auprès des acteurs/institutions externes.

Il faut aussi garder soigneusement la preuve du vote concernant les poursuites contre la direction et du vote mandatant un membre du CEE pour représenter le CEE auprès de l'avocat externe et du tribunal. Il existe des cas (rares) où le mandat du CEE relatif à l'introduction d'une action en justice a été remis en question ou dans lesquels le mandat reçu par le président du CEE, par exemple, pour représenter l'ensemble du CEE devant un tribunal (procuration) a été mis en doute, faute de preuves que toutes les procédures adéquates avaient été suivies.

Parfois, la pression du temps peut vous contraindre à organiser un vote en ligne, par exemple par e-mail. Dans ce cas, vérifiez tout d'abord si l'accord de CEE ou le règlement intérieur le permet, ou du moins si ces règles ne contiennent pas de dispositions interdisant explicitement une telle procédure de vote. Deuxièmement, afin que le vote en ligne intervienne dans les délais, vous pouvez préciser dans l'e-mail adressé aux membres du CEE que l'absence de réponse dans un délai donné sera considérée comme une acceptation de la requête proposée en faveur d'une action en justice.

Un avis final émane d'un coordinateur expérimenté de CEE : s'il existe une bonne communication au sein du CEE et que l'ensemble du CEE est régulièrement impliqué et informé des infractions, l'adhésion de tous pose rarement problème sur la décision d'aller en justice.

CEE en période de pandémie de coronavirus

« Si le CEE s'était réuni physiquement, la décision de ne pas aller en justice aurait été différente. »

Un coordinateur syndical nous a expliqué pourquoi un CEE qui était confronté à une violation évidente de ses droits et avait un dossier solide à présenter à la justice, n'a finalement pas introduit de procédure judiciaire contre l'entreprise. La raison en était que le vote sur l'action en justice au sein de l'ensemble du CEE était divisé et non concluant, et le comité restreint n'a pas obtenu un tel mandat. La pandémie de coronavirus et l'absence de réunions physiques du CEE pendant cette période expliquent essentiellement pourquoi le CEE était divisé quant à cette décision. Par conséquent, les membres réguliers du CEE n'ont pas pu bénéficier d'un aperçu complet de l'affaire et se sont sentis déconnectés de celle-ci. Ce sentiment s'explique par le manque d'occasions et de temps pour communiquer pendant les pauses habituelles et par l'absence de contacts directs pour échanger des informations entre membres du CEE. Le CEE, qui en temps « normal » est un organe proactif et militant, s'est transformé en un instrument assez désorganisé.¹⁶



¹⁶ Des problèmes similaires concernant les réunions en ligne ont été rapportés par les membres du CEE participant à une étude en ligne menée par l'ETUI en 2021 auprès de plus de 500 membres du CEE (De Spiegelaere, Hoffmann et Jagodziński, 2021).

4.3 Les étapes de la procédure judiciaire

La décision d'un CEE (en liaison avec les syndicats) de porter une affaire en justice n'est pas la dernière étape du processus. Cette décision déclenche plutôt un tout nouveau cycle d'actions. Dans la pratique, les étapes suivantes interviendront (pas toujours dans cet ordre particulier) une fois que le CEE a pris la décision de porter l'affaire en justice :

1. Annonce à la direction que le CEE sollicitera les services d'un avocat. En fonction des exigences légales spécifiques du pays de juridiction et/ou de l'accord de CEE, le CEE pourrait être tenu d'inclure également une estimation des coûts. Dans ce cas, le CEE devrait déjà choisir un avocat et demander qu'une estimation des coûts soit incluse dans cette annonce à la direction (voir étape 2).
2. Recherche et choix d'un avocat (en collaboration avec les syndicats) compétent, expérimenté et spécialisé dans la représentation des travailleurs, des comités d'entreprise et des syndicats, dans le pays de juridiction.¹⁷
3. L'avocat informera la direction qu'il a été sollicité pour soutenir le CEE dans son action judiciaire concernant l'affaire en question. Selon le système juridique national et l'approche adoptée par l'avocat, ce courrier peut inclure plus de spécifications et/ou d'autres messages (comme des informations sur les honoraires pour les services de l'avocat) ou questions à la direction.
4. En fonction de la réponse donnée par l'entreprise, l'avocat décidera avec le CEE et les syndicats de demander officiellement au tribunal compétent de se saisir formellement de l'affaire.
5. Une fois l'affaire jugée admissible par le tribunal, les dates de la procédure judiciaire seront fixées et les deux parties commenceront à rassembler les documents (preuves, pièces justificatives, requêtes, etc.) nécessaires pour défendre leur cause, à remettre à une date déterminée.¹⁸

6. Le tribunal peut commencer par une première audience ou réagir en demandant aux deux parties de fournir des questions et des explications supplémentaires par écrit. Si certaines procédures interviennent sans aucune audience, d'autres procès en impliquent plusieurs. Dans tous les cas, mais surtout lorsqu'une seule audience est prévue, assurez-vous de préparer correctement votre dossier, vos arguments, vos preuves et vos revendications (voir la section 4.6 pour plus de détails).

7. Le tribunal rendra un jugement et publiera sa décision.

Chacune des étapes donne la possibilité à la direction d'essayer de résoudre le problème à l'amiable ou sans que le tribunal ne prenne une décision finale. Comme nous l'avons noté plus tôt (voir la section 3.4), il arrive en fait assez souvent qu'en cours de processus, les affaires soient réglées à l'amiable. Cela évite beaucoup de publicité désagréable pour l'entreprise, en plus de lui permettre d'économiser des coûts substantiels. La direction peut déjà faire une offre pour régler un litige à l'amiable directement après la communication le lancement d'une procédure judiciaire par le CEE. Lorsque le CEE informe la direction centrale qu'il engage un avocat et communique les coûts à la direction, il se peut que celle-ci ressente déjà le besoin de tenter de résoudre le problème à l'amiable. Cependant, en l'absence de réaction, le CEE entreprendra les mesures qu'il a annoncées : engager un avocat et le charger d'adresser un courrier à la direction l'informant qu'il a pris ses fonctions.

Toutefois, CEE et syndicats ne devraient pas compter sur le fait que la direction capitule aussi facilement. Si le CEE, en liaison avec les syndicats, fait le premier pas sur la liste ci-dessus, il doit être prêt à aller jusqu'au bout. S'ils font machine arrière à mi-parcours, sans motif valable comme une offre décente de solution de la part de la direction, le CEE risque à l'avenir de perdre toute crédibilité.

4.4 Recrutement d'un avocat

Il semble difficile de trouver un avocat pour les assister. Les principales qualités attendues d'un avocat sont : l'expertise dans la législation sur les CEE et l'expérience dans la représentation des intérêts des travailleurs. Le meilleur moyen de trouver un avocat

adéquat est de contacter l'organisation syndicale (FSE, nationale ou locale), car les syndicats peuvent avoir des avocats internes expérimentés dans de tels cas et/ou peuvent recommander un conseiller juridique externe confirmé.

¹⁷ Il est nécessaire de s'assurer avec les syndicats, bien avant que soit prise la décision de porter l'affaire en justice, que les frais de cet avocat seront bel et bien payés (par l'entreprise, le syndicat, le comité d'entreprise). Voir aussi des exemples dans les accords.

¹⁸ Reportez-vous à la section 4.5 du présent manuel concernant la préparation des preuves.

La représentation devant un tribunal se fait généralement par l'intermédiaire d'un avocat agréé. En raison de l'importance et de la complexité des litiges liés au CEE ainsi que de leur contexte transnational, c'est l'option recommandée, même si la représentation par le biais d'un avocat accrédité n'est pas toujours requise par la loi régissant un accord de CEE donné. Si la loi n'exige pas qu'une partie soit représentée au tribunal par un avocat, l'entreprise pourrait insister sur le fait que ces

coûts ne sont pas nécessaires. C'est un argument qui peut être avancé par la direction dans des pays où la première ou la seule manière de résoudre un conflit passe par des mécanismes alternatifs de résolution des litiges (conciliation, médiation, arbitrage, collectivement dénommés « ADR » ; par exemple en vertu de la législation irlandaise).

TABEAU 5 Représentation au tribunal par un avocat accrédité

Nom du pays	Représentation par un avocat accrédité NON obligatoire	Représentation par un avocat accrédité obligatoire
Autriche	Au tribunal de district, affaires jusqu'à 5000 euros	Devant les tribunaux régionaux, affaires supérieures à 5000 euros
Belgique		Oui
Bulgarie		Oui
Croatie		Oui
Chypre		Oui
République tchèque		Oui
Danemark	Non obligatoire devant les tribunaux civils, mais représentation habituelle par un avocat	Habituellement
Estonie		Oui
Finlande	Pas devant le tribunal civil	Oui
France	Pas devant un tribunal de district (1re instance)	Généralement oui
Allemagne	Devant un tribunal local (Amtsgericht), affaires inférieures à 5000 euros	Généralement oui
Grèce	Pas dans les cas suivants : tribunal civil de district (Irinodikio), (2) recours provisoires, (3) pour prévenir un danger imminent (article 94, para-graphe 2, du Code de procédure civile), et (4) procédures en droit du travail devant une chambre unique du tribunal de première instance	Généralement oui
Hongrie	Oui	Parfois
Irlande	Parfois	Parfois
Italie	Parfois*	Généralement oui
Lettonie		Oui
Lituanie		Oui
Luxembourg		Oui
Malte	Non	Oui
Pays-Bas	Pas devant le tribunal civil	Chambre des entreprises du tribunal d'Amsterdam : Oui
Pologne	Pas devant un tribunal civil (parfois)	Généralement oui
Portugal	Pas devant un tribunal civil <5000 euros	Généralement oui
Roumanie	Parfois	Généralement oui
Slovaquie	Pas devant un tribunal civil	Généralement oui
Slovénie	Possible devant les tribunaux de district	Devant des instances supérieures
Espagne		Généralement oui
Suède	Non obligatoire devant les tribunaux civils	Généralement oui
Royaume-Uni	Possible	Recommandé

Source: R. Jagodziński (2022).

Il convient d'informer la direction par écrit que le CEE et les syndicats s'apprêtent à solliciter les services d'un avocat et de communiquer les coûts prévus de son engagement. Ne sautez pas cette étape, car l'accord de CEE peut même stipuler cette information comme condition pour obtenir de l'entreprise le remboursement des frais juridiques. La direction centrale est chargée de rembourser les frais d'un avocat, et ce dernier doit informer la direction qu'il établira des factures pour ses services à l'intention de l'entreprise. Ces informations indiquent à la direction centrale que le CEE, en liaison avec les syndicats, est résolu à entamer une procédure judiciaire. C'est aussi le dernier signal d'alarme envoyé à la direction pour éviter un procès.

Dans certains cas, la direction peut refuser de payer les frais d'avocat et le tribunal devra se prononcer à ce sujet dans le cadre du jugement (l'avocat devra s'assurer d'inclure une telle exigence dans la requête au tribunal). Parfois, les entreprises prétendent que le droit des CEE à disposer des « moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive » ne couvre pas les frais d'avocat (comme c'était le cas lorsqu'en Grande-Bretagne, UNITE a été impliqué dans l'affaire du CEE d'Emerson Electric au comité central d'arbitrage (CAC), EWC/13/2015).

Parfois, l'entreprise peut aussi tenter de revendiquer le non-paiement des frais d'avocat/d'expert syndical, arguant qu'il appartient à un syndicat de soutenir les CEE gratuitement ; ou que le CEE n'a plus droit au remboursement d'autres conseils juridiques s'il a déjà consulté un syndicat (même sans engager de frais pour l'entreprise). Une telle argumentation a été présentée sans succès par la direction dans plusieurs cas où le CAC britannique a décidé que l'entreprise était tenue de couvrir les frais des conseils juridiques au CEE (entre autres, une affaire de 2020 concernant le CEE du groupe Princes contre le groupe Princes ; l'affaire Verizon au CAC en 2019).

L'un des conseils donnés par un coordinateur expérimenté du CEE est d'utiliser la « clause d'expert » dans l'accord de CEE, si la direction refuse obstinément de couvrir les frais de représentation juridique d'un avocat au tribunal. Le CEE peut alors faire passer les frais de l'avocat dans ses frais d'expert et demander ainsi leur remboursement par l'entreprise. Si l'accord de CEE contient une clause qui n'autorise qu'un seul expert, et qu'un CEE aurait par exemple besoin d'un soutien financier et d'un soutien juridique, l'expert financier peut s'abstenir de toute intervention jusqu'à ce que les questions juridiques soient résolues et reprendre sa fonction ultérieurement. Il s'agit là, semble-t-il, d'un moyen beaucoup plus simple d'assurer le remboursement des frais de conseil juridique par l'entreprise que de réclamer ceux-ci en vertu de la clause générale stipulant que la direction centrale doit octroyer aux CEE les moyens nécessaires pour exercer leurs droits.

Dans une grande majorité des cas, la direction sera elle-même représentée par plusieurs avocats experts (ou un grand cabinet) extrêmement bien rémunérés, capables de développer un argumentaire juridique très complexe. Pour être sur un pied d'égalité avec la direction devant les tribunaux, le CEE doit lui aussi bénéficier d'un niveau de soutien juridique adéquat. Pour les CEE, un avocat est également essentiel au stade de préparation de la procédure avant le procès. Les avocats en exercice connaissent la procédure, ils savent ce qui va se passer, quels sont les pièges à éviter, la tournure défavorable que peuvent prendre les choses, etc. et donc quelle préparation est nécessaire.

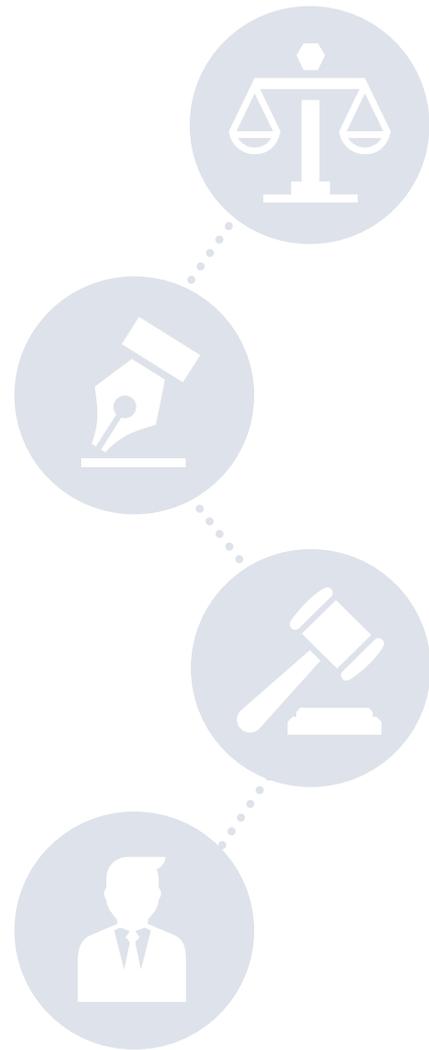
Ce n'est pas dans tous les pays que les membres du CEE mandatés pour représenter le CEE au tribunal seront interrogés ou auront la possibilité de témoigner en salle d'audience. En Espagne par exemple, les avocats gèrent l'ensemble de la procédure. Dans d'autres pays, les membres du CEE qui saisissent la justice peuvent être exposés à un contre-interrogatoire exhaustif. Selon la juridiction nationale concernée et le droit procédural national, comme l'a rapporté un membre expérimenté du CEE, ce contre-interrogatoire peut ressembler à un contre-interrogatoire de cour pénale. Dans le même temps, les représentants de l'entreprise peuvent tenter de compliquer l'affaire et de brouiller les pistes en fournissant trop de documents. Il est donc important pour le CEE de recueillir les preuves pertinentes, mais aussi de les présenter et de les expliquer de manière transparente, cohérente et si possible simple.

N'essayez pas de leur ressembler

Un des conseils donnés par un coordinateur expérimenté du CEE est de « ne pas essayer d'être ou d'agir comme un avocat » et de s'élever au niveau des conseillers juridiques d'entreprise. Souvent, cela passe terriblement mal. N'essayez pas d'avoir l'air trop brillant – agissez normalement, comme le représentant du personnel que vous êtes et qui veut simplement que ses droits et ceux des salariés qu'il représente soient respectés.

Exemple : un CEE soumis au droit irlandais peine à trouver un soutien juridique

Dans un litige en Irlande, la direction a soutenu que la couverture des frais d'assistance juridique n'était garantie ni dans la loi ni dans l'accord de CEE et que, par conséquent, le CEE n'avait pas besoin des services d'un avocat professionnel pour porter une affaire devant la Workplace Relations Commission irlandaise (WRC ; l'organe compétent pour statuer dans les litiges du travail en Irlande). Sur un terrain de jeu régulier, l'entreprise elle-même serait évidemment représentée à la WRC par au moins un avocat professionnel. Le CEE a dès lors été confronté à un sérieux obstacle pratique puisqu'il a vu l'exercice de ses droits limité : en effet, il ne parvenait pas à trouver un cabinet d'avocats prêt à porter l'affaire devant la WRC puisque le paiement des honoraires était incertain (celui-ci est décidé par le tribunal dans le cadre de l'arrêt rendu). Le CEE a finalement réussi à trouver en Irlande un expert juridique (mais officiellement, pas un avocat) à la retraite disposé à se saisir du dossier, même si aucun paiement d'honoraires n'était garanti. En outre, le CEE a obtenu le soutien d'un ancien ministre allemand. L'ancien ministre allemand collabore étroitement avec l'expert juridique pour préparer toute la communication légale avec la direction.



4.5 Préparation des preuves

Une partie essentielle de la préparation des dossiers consiste en la collecte, l'archivage et le traitement des preuves. L'avocat devra obtenir les détails complets de l'affaire pour pouvoir commencer à travailler sur celle-ci. Une consignation des preuves est nécessaire pour que l'avocat saisi de l'affaire bénéficie à la fois d'une vue d'ensemble complète (historique des relations avec la direction, infractions antérieures, etc.) et des détails de l'affaire. Plus la preuve est complète, plus il sera facile pour l'avocat de préparer une argumentation cohérente, solide et convaincante pour le tribunal.

Dans un procès, il existe des règles et des procédures spécifiques pour la qualification, l'utilisation et la présentation des preuves ainsi que la preuve des faits dans une procédure judiciaire. Ces règles diffèrent d'un pays à l'autre. Chaque pays dispose en général d'un ensemble de règles et principes qui régissent la preuve des faits dans une procédure judiciaire. Ces règles déterminent quelles preuves sont recevables et lesquelles ne doivent pas être prises en considération par le tribunal pour parvenir à une décision. Le droit de la preuve régit divers aspects de la preuve dans un procès : la quantité, la qualité (la fiabilité) et le type de preuve nécessaire pour remporter un procès. En outre, des règles importantes régissent

l'admissibilité de la preuve, l'authentification, la pertinence, les témoins, les opinions, les témoignages d'experts, l'identification, etc. Les règles diffèrent en fonction du domaine du droit concerné (et seront spécifiques au droit du travail) et peuvent varier selon la compétence du tribunal. Ces différentes normes en matière de preuve doivent être prises en considération et l'avocat (syndical) peut apporter à votre CEE son assistance à cet égard.

Une différence importante entre les procédures judiciaires concerne la question de savoir si le tribunal ne traitera que le problème dont il est question, ou si les antécédents de l'affaire peuvent également être pris en compte. Le CEE et les syndicats pourraient vouloir montrer que le non-respect de l'accord de CEE ou de la législation de CEE qui fait l'objet de la procédure actuelle est un incident grave qui a déjà été commis à plusieurs reprises par la direction et que le CEE a déjà tenté par le passé de résoudre les violations de la direction. Si le CEE peut démontrer avoir à maintes reprises et en vain tenté de résoudre un conflit sans recourir à une procédure juridique, cela peut renforcer le dossier. Mais encore une fois, il se peut que le tribunal déclare que de telles preuves ne sont pas pertinentes pour l'affaire en cours. Soyez donc prêt à adopter l'une ou l'autre option.

Il importe de garder à l'esprit que la preuve doit être suffisamment solide pour répondre à la charge de la preuve dans une situation donnée. Elle doit aussi permettre à l'avocat de construire une argumentation convaincante et de la présenter d'une façon adaptée aux habitudes et traditions d'un tribunal.

Selon la forme ou la source, plusieurs types de preuve peuvent être pris en considération dans la préparation d'un procès. Le type de preuve sur lequel il convient de se concentrer dépend de la nature de votre litige, mais peut comprendre :

- ▶ la correspondance entre le CEE et la direction (e-mails, dossiers de chats du système de communication interne, différentes versions de propositions d'amendements de l'accord de CEE, etc.) ;
- ▶ les documents officiels fournis au CEE (comptes financiers, rapports d'activité, présentations par la direction centrale lors des réunions du CEE) pour montrer par exemple que la portée et la qualité des informations partagées par la direction étaient insuffisantes ;
- ▶ des captures d'écran lors des présentations effectuées par les membres de la direction (certains supports ne seront partagés qu'à l'écran et vous ne les verrez plus jamais !) ;
- ▶ des documents non officiels/internes de la direction que le CEE aurait pu détenir (dans l'affaire British Airways de 2006, toute l'affaire judiciaire concernant un projet de restructuration transnationale reposait sur des documents internes non destinés au CEE et partagés avec un membre du CEE par accident) ;
- ▶ des documents et informations émanant de la direction locale ou nationale que des membres individuels du CEE ont pu recevoir dans leur pays (en tant que membres du CEE ou en tant qu'autres représentants des travailleurs, par exemple membres du comité d'entreprise) ;
- ▶ une description et la consignation des faits et événements, notamment concernant le moment où la direction a informé le CEE, où le CEE a clairement indiqué qu'il exigeait une consultation, et celui où le CEE a signalé pour la première fois que la qualité et/ou le timing du processus d'information n'était pas conforme aux exigences de l'accord de CEE ou de la législation applicable.
- ▶ des documents liés aux dépenses des membres du CEE (p. ex. : billets d'avion, factures de services d'experts ou de formation, etc.) ;
- ▶ des informations publiées officiellement par l'entreprise ou autrement accessibles au grand public (particulièrement pertinentes dans les litiges/cas où la direction a refusé de partager des informations pour des raisons de confidentialité).

La règle veut que tout ce qui peut être pertinent doit être correctement consigné (en ce compris les enregistrements des votes internes). La preuve doit ensuite être discutée et évaluée avec l'avocat, qui prendra la décision finale quant à ce qu'il faut inclure aux soumissions dans le procès. Plus le CEE conservera ses dossiers en bonne et due forme, plus il lui

sera facile de répondre à l'exigence de la « charge de la preuve » avec conviction. Les documents doivent également inclure la preuve :

- ▶ de toute violation passée, par la direction, de l'accord de CEE ou de la législation : afin de démontrer que l'infraction a été commise par la direction par le passé, voire est devenue une pratique régulière ;
- ▶ de demandes passées du CEE adressées à la direction de respecter l'accord ou la législation : afin de démontrer les efforts déployés pour protéger les droits du CEE ;
- ▶ des précédentes tentatives de conciliation ou de résolution amiable des conflits : afin de démontrer que la présente affaire judiciaire a pour vocation de clôturer un incident et ne doit pas être vue comme le point de départ du conflit. Une fois les faits établis au-delà de tout doute raisonnable, le tribunal se concentrera sur leur interprétation plutôt que sur leur qualification comme recevables, pertinents ou fiables.

La préparation méticuleuse des preuves est essentielle, en particulier dans les pays où des audiences peuvent se tenir sans la participation physique des parties (p. ex. le Royaume-Uni). Ce n'est pas dans tous les pays qu'une affaire conduira à une audience de tribunal : parfois, les affaires sont traitées par un échange écrit d'enquêtes, de soumissions et de réponses. Cela peut être le cas dans les procédures/audiences préliminaires ou dans la partie principale de l'affaire en période de pandémie lorsque les réunions physiques sont limitées ou impossibles. Si c'est le cas, il est important de savoir combien de cycles d'enquêtes (par le tribunal) et de réponses (par les plaideurs) il y aura, mais une valeur sûre est de mettre tous les arguments et preuves connexes sur la table en même temps dans la première série de déclarations écrites ou de réponses aux enquêtes du tribunal. S'il est possible de réagir aux arguments ou à la présentation des faits de l'autre partie, l'avocat ou le CEE doit répondre à tous les points avec lesquels ils ne sont pas d'accord, même s'ils semblent non pertinents ou tout bonnement absurdes. On ne sait jamais exactement si le tribunal peut voir un certain sens dans de tels arguments et en déduire que puisque le CEE ne les conteste pas, il les accepte tacitement.

Aller au-delà de prouver ce qui a mal tourné

Dans son recours devant le tribunal, le CEE peut faire plus que prouver en quoi la direction n'a pas respecté les règles. Si la question est réparable, le CEE doit inclure une demande au tribunal d'émettre une ordonnance pour remédier à la situation. Si la question litigieuse n'est pas réparable, le CEE pourrait inclure une proposition au tribunal d'émettre une ordonnance concernant les améliorations que l'entreprise devrait apporter à l'avenir.

4.6 Contacts avec la direction

Même si le CEE, en liaison avec les syndicats, a opté pour un procès et même s'il attend une audience au tribunal, il lui est conseillé de rester en contact avec la direction et de gérer soigneusement la communication avec elle, dans la mesure du possible.

C'est important, parce qu'une fois que la direction aura pris conscience que le CEE, soutenu par les syndicats, est résolu à aller en justice, elle peut envisager de sortir du conflit et chercher des solutions de conciliation. La direction peut ainsi approcher le CEE avec une proposition de conciliation, de médiation ou d'arbitrage et insister pour que ces voies soient totalement explorées avant une confrontation devant un tribunal. En outre, bien qu'il saisisse la justice, le CEE devra encore gérer les affaires en cours avec la direction (par exemple, un processus de restructuration planifié, l'organisation de la prochaine réunion plénière du CEE, etc.). De plus, selon le pays où se déroule le procès, le litige peut durer plusieurs mois voire plus d'un an, de sorte que la relation avec la direction ne peut pas être rompue complètement. Une communication appropriée avec la direction traduit la bonne volonté et le professionnalisme du CEE ainsi qu'un instrument pour aider à maintenir des relations civiles, malgré le conflit.

4.6.1 CONCILIATION, MÉDIATION ET ARBITRAGE

Certains accords de CEE et/ou la législation nationale stipulent que le CEE et la direction doivent essayer (ou sont obligés) de trouver des solutions amiables, ou utiliser des méthodes alternatives de résolution des conflits avant qu'un litige ne soit porté devant un tribunal (voir le Tableau 5). Il existe trois types de mécanismes alternatifs de résolution des conflits : la conciliation, la médiation et l'arbitrage.

La conciliation et la médiation sont des mécanismes de règlement amiable des différends qui s'appuient sur l'intervention d'un tiers neutre pour trouver une solution amiable en cas de litige.

La conciliation est un processus alternatif de résolution des litiges (ADR) par lequel un conciliateur rencontre les parties séparément et ensemble, dans le but de faciliter la recherche de solutions et de résoudre leurs différends. La conciliation repose essentiellement sur des tentatives d'atténuer les tensions et donc d'améliorer la communication entre les parties en conflit. Elle comprendra également des tentatives d'encourager les parties à explorer des solutions potentielles et de les aider à parvenir à un résultat mutuellement acceptable. La

conciliation diffère de l'arbitrage en ce sens que le processus de conciliation n'a généralement pas de cadre strictement défini sur le plan juridique et que le conciliateur n'a habituellement pas le pouvoir de demander des preuves ou de convoquer des témoins, qu'il ne rédige pas de décision finale et qu'il ne rend aucune sentence dans le litige.

La médiation est, comme la conciliation, un processus volontaire de recherche de solutions qui fait appel aux services d'un médiateur externe. La médiation est un processus structuré et interactif dans lequel une tierce partie impartiale aide les parties en litige à résoudre le conflit en utilisant des techniques de communication et de négociation spécialisées. La médiation est un processus principalement axé sur les besoins, les droits et les intérêts des parties. Le médiateur, dont la tâche principale est de faciliter la recherche de solutions en améliorant l'interaction, le dialogue et la communication entre les parties, utilise une grande variété de techniques pour orienter le processus dans une direction constructive et aider les parties à trouver leur solution optimale.

La principale différence entre les procédures de conciliation et de médiation est qu'à un moment donné au cours de la conciliation, les parties peuvent demander au conciliateur de leur fournir une proposition de règlement non contraignante. Lorsqu'il proposera un règlement, le conciliateur tiendra compte non seulement des positions juridiques des parties, mais aussi de leurs intérêts commerciaux, financiers et/ou personnels. Les parties sont libres d'accepter ou de refuser la proposition. S'ils acceptent la proposition, elle sera généralement rédigée comme un accord de règlement. En règle générale, l'accord de règlement lui-même n'est pas directement exécutoire. Cependant, dans certains pays, il peut devenir exécutoire s'il est notarié et/ou dans d'autres, s'il est intégré à une sentence arbitrale (consultez votre syndicat et un avocat pour connaître les modalités propres à votre pays).

Un médiateur, en revanche, s'abstiendra dans la plupart des cas et par principe de faire une telle proposition.

Tant dans les procédures de conciliation que de médiation, la décision finale quant au règlement du litige demeure celle des parties.

L'arbitrage (en particulier l'arbitrage contraignant) est par contre un substitut plus direct au processus formel devant un tribunal. Un arbitrage contraignant est habituellement mené devant un ou trois arbitres

(par exemple, un arbitre nommé par chaque partie et un troisième désigné par les deux premiers). Le processus ressemble dans une certaine mesure à une procédure judiciaire formelle, incluant par exemple des règles spécifiques en matière de preuve. En règle générale, la procédure d'arbitrage est plus rapide et moins coûteuse qu'une procédure judiciaire. La principale différence avec la conciliation ou la médiation est que ce sont les arbitres qui prennent la décision finale quant à la résolution du conflit, plutôt que les parties elles-mêmes. Les décisions des arbitres sont généralement définitives, bien que selon la législation nationale, elles puissent ou non faire l'objet d'un recours devant les tribunaux ordinaires.

L'accord de CEE doit toujours être vérifié d'abord pour savoir si l'un des mécanismes d'ADR est obligatoire en cas de litige avec la direction. Ensuite, le CEE peut vérifier les exigences du droit national (dans certains pays, l'ADR est une étape obligatoire avant de porter le conflit du travail devant le tribunal). Il s'agit d'une tâche à confier de préférence au syndicat ou à l'avocat concerné. Enfin, si le CEE opte pour l'ADR, il est utile de voir s'il existe des institutions spécialisées dans ces mécanismes au niveau national (associations publiques et privées, chambres, etc. ; voir fiches pays dans la partie 2 du présent aperçu) dans le pays dont le droit régit l'accord de CEE (de plus amples informations et conseils sur la résolution alternative des conflits sont généralement disponibles auprès de ces institutions).

TABEAU 6

Résolution alternative des litiges dans les cas de CEE

Nom du pays	Conciliation	Médiation	Arbitrage	Institutions organisant le processus
Autriche		Possible		
Belgique	Possible, organisé par le ministère du Travail			Ministère du Travail – service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
Bulgarie		Possible, dans des litiges concernant la confidentialité	Possible, dans des litiges concernant la confidentialité	
Croatie	Possible sur une base volontaire	Possible sur une base volontaire	Possible sur une base volontaire	
Chypre		Possible dans le cadre du mécanisme tripartite		
République tchèque		Médiation volontaire		
Danemark	Obligatoire avant l'arbitrage et le procès	Obligatoire avant l'arbitrage et le procès	Habituel (par les tribunaux d'arbitrage du travail)	Statens Forligsinstitution
Estonie	Pas clair : « procédure extrajudiciaire » de l'inspection du travail	Pas clair : « procédure extrajudiciaire » de l'inspection du travail		Inspection du travail, institution nationale de conciliation
Finlande		Possible	Possible	Institut d'arbitrage
France	Première étape avant le procès devant les tribunaux du travail	Médiation judiciaire possible avant toute juridiction	Non	
Allemagne	Non	Théoriquement possible (rare en pratique)	Non	
Grèce	Ambigu	Ambigu	Ambigu	
Hongrie	Possible	Possible (principalement dans les litiges civils)	Possible	

Nom du pays	Conciliation	Médiation	Arbitrage	Institutions organisant le processus
Irlande	Non	Non	De facto la seule option	
Italie	Obligatoire avant le procès (commission spéciale de résolution des litiges du ministère du Travail)	Possible, les autorités locales ou centrales peuvent agir	Uniquement pour les litiges individuels (pas dans les litiges collectifs)	Préfecture, ministère du Travail
Lettonie		Obligatoire avant l'arbitrage et le procès	Possible	Comité de conciliation
Lituanie	Possible			
Luxembourg	Possible	Possible	Possible	
Malte		Possible	Possible	Le centre de médiation de Malte (MAC)
Pays-Bas	Non	Non	Facultatif, peut être inclus dans l'accord de CEE (mais peu courant)	Comités sectoriels conjoints (du conseil social et économique), uniquement pour les conflits entre les comités d'entreprise et l'employeur.
Pologne	Non	Non	Non	Ministère de la Famille, du Travail et de la Politique sociale. Conseil du dialogue social
Portugal	Possible	Possible	Possible	Ministère du Travail, des Solidarités et de la Sécurité sociale. Direction générale de l'Emploi et des Relations sociales DGERT
Roumanie		Médiation volontaire	Possible	
Slovaquie		Possible	Arbitrage volontaire possible	
Slovénie		Médiation volontaire		
Espagne		Possible		Les communautés autonomes (instances de médiation de l'emploi spécialisées en la matière). Au niveau national, le Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA (service interconfédéral de médiation et d'arbitrage)
Suède		Possible	Possible	Conseil de la démocratie industrielle
Royaume-Uni	Première étape	Deuxième étape	Troisième étape (première instance dans la procédure judiciaire)	ACAS (service consultatif, de conciliation et d'arbitrage), comité central d'arbitrage
Islande	Possible	Possible		Agent de l'État pour la conciliation et la médiation
Liechtenstein				
Norvège		Possible (fréquent)	Possible (fréquent)	Comité de résolution des litiges

Remarque : vert = mécanisme obligatoire

Source: R. Jagodziński (2022).

Parfois, l'entreprise ignore ou retarde vos tentatives de résolution du conflit à l'amiable. Comme cela nous a été rapporté lors des entretiens, les entreprises décident parfois d'aller en justice pour des motifs idéologiques, notamment par refus obstiné de partager l'information et de permettre la consultation des salariés, ou parce que la direction s'est fait une idée préconçue et étroite du CEE qu'elle considère comme un fauteur de troubles. De manière surprenante, beaucoup de multinationales peuvent et sont disposées à payer les coûts associés aux procès, parce que ces coûts sont relativement faibles. Dans ce genre de cas, les efforts visant à résoudre un conflit à l'amiable peuvent être vains, car l'entreprise ne se pliera qu'à une décision de justice.

Enfin, il est très important de garder votre communication (en particulier, la correspondance écrite) avec la direction très civile, diplomatique et formelle : tout courrier écrit lorsqu'une affaire est potentiellement en cours de constitution et, plus encore, lorsque la controverse a commencé, doit être soigneusement rédigé. Il faut éviter un langage offensant ou agressif, l'écrit pouvant être présenté en justice et utilisé contre le CEE.

4.6.2 APPUYEZ LÀ OÙ ÇA FAIT MAL

Il serait naïf de s'attendre à ce que toute direction revoie sa position à la moindre menace d'un procès imminent. Vous devriez donc prendre en considération d'autres aspects de la relation avec votre direction centrale. Une telle stratégie doit toujours être élaborée en étroite coordination avec les syndicats.

Vous trouverez ci-dessous quelques exemples de façons de déclencher une réaction précise de la direction :

- ▶ Les entreprises se soucient généralement beaucoup de leur image sociale. Dès lors, elles peuvent vouloir éviter de ternir leur réputation dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et de la durabilité sociale (dans le cadre de l'ESG : environnement, social et gouvernance). La menace d'un procès suffit parfois à rendre la direction plus respectueuse des règles ou plus conciliante. Vérifiez si l'entreprise publie régulièrement des rapports de RSE ou de durabilité et si elle participe à des initiatives de RSE telles que la Global Reporting Initiative ou le Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Vous pourriez dire à l'entreprise qu'en violant les règles d'information et de consultation, elle est en contradiction avec le soutien déclaré aux normes RSE ou ESG. En outre, pour ramener l'entreprise à la raison, il suffit parfois de souligner que si de telles informations étaient publiées, l'image de l'entreprise comme un acteur « socialement responsable » pourrait être ruinée

Reporting sur les normes sociales

Plus de 90 % des entreprises du S&P 500 publient désormais des rapports ESG sous une forme ou une autre, tout comme environ 70 % des entreprises de Russell 1000.

Source: *Sustainability reporting in focus*, G&A Institute, 2021.

Les règles européennes concernant les rapports non financiers s'appliquent actuellement aux grandes entreprises d'intérêt public de plus de 500 salariés. Elles couvrent donc environ 11 700 grandes entreprises et groupes à travers l'UE, y compris

- sociétés cotées
- banques
- compagnies d'assurance
- autres entreprises désignées par les autorités nationales comme entités d'intérêt public

En vertu de la directive 2014/95/UE, les grandes entreprises doivent publier des informations relatives, entre autres, aux questions sociales, au traitement des salariés et au respect des droits de l'homme.

Le 21 avril 2021, la Commission a adopté une proposition de directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) qui modifiera les exigences de reporting existantes de la NFRD. La proposition étend le champ d'application à toutes les grandes entreprises et à toutes celles qui sont cotées sur des marchés réglementés (à l'exception des micro-entreprises cotées), elle exige le contrôle (assurance) des informations publiées, introduit des exigences d'un reporting plus détaillé et conforme aux normes européennes obligatoires concernant la publication d'informations en matière de durabilité. Ces nouveaux instruments donneront un nouvel élan aux CEE.

Source: [Publication d'informations en matière de durabilité \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/TXT/?uri=CELEX:32021P0014)

- ▶ Certaines entreprises s'appuient dans une large mesure sur leur capacité à faire des affaires avec les autorités publiques. Les pouvoirs publics intègrent parfois des clauses sociales aux exigences des appels d'offres dans le cadre des marchés publics socialement responsables (RPPR), encouragés par la Commission européenne (DG Emploi). Vérifiez si l'entreprise bénéficie ou se porte candidate pour de tels contrats publics. Pensez à signaler à la direction que les violations des droits à l'information et à la consultation des travailleurs peuvent avoir un impact négatif sur la capacité de l'entreprise à obtenir de tels contrats. Vérifiez si l'entreprise a obtenu des contrats de gouvernements nationaux ou locaux et comment ces gouvernements pourraient être contactés.
- ▶ À un moment donné, le CEE peut vouloir divulguer au grand public les problèmes liés au non-respect, par l'entreprise, de ses droits fondamentaux. Ce genre de communication est un outil puissant mais délicat qui peut renforcer l'impact sur l'entreprise, mais aussi ruiner immédiatement tous les efforts. La communication avec la presse peut être considérée par l'entreprise comme la déclaration de guerre ultime, mais dans certains cas rapportés, cette communication a permis de ramener la direction à la table des négociations. Si vous êtes membre d'un CEE, veillez dans une telle situation à décider du message à transmettre avec le coordinateur syndical/la FSE. Vous pouvez également envisager de participer à une formation « Communication publique pour les syndicalistes dans le contexte de l'UE » prodiguée par l'ETUI.

Enseignements tirés des expériences en salle d'audience¹⁹

5

Porter une affaire devant un tribunal ou un autre organe compétent (p. ex. : un tribunal arbitral) est souvent une « boîte noire » pour la plupart des CEE. Ceci parce que le processus est imprévisible, mais seuls peu d'entre eux ont dû passer par ce processus et peuvent partager leurs connaissances jusqu'à ce jour. Le chapitre ci-dessous est basé sur des entretiens et présente quelques enseignements ponctuels, pensées et conseils (certains peuvent avoir été inclus dans la partie précédente de l'aperçu) émanant des membres du CEE et des experts syndicaux qui ont l'expérience de procédures judiciaires.

Des tribunaux hésitants

Une affaire intéressante est celle du CEE d'IAG. Le litige a même mené à une plainte auprès de la Commission européenne (voir le chapitre 6). IAG a son siège au Royaume-Uni, mais est constituée en Espagne et l'accord de CEE a été signé en vertu du droit espagnol. En cause, le manque de concertation sur les licenciements massifs de plus de 10 000 salariés au Royaume-Uni de la part de British Airways, l'une des sociétés opérant sous IAG. Le premier problème rencontré était le manque de clarté quant au tribunal devant être saisi par le CEE. Parmi les trois options concernées, l'inspection du travail, le tribunal de Madrid ou la Haute Cour, le CEE a choisi la plus haute instance possible. La Haute Cour a donc renvoyé l'affaire devant le tribunal de Madrid. Cela a entraîné des va-et-vient entre les tribunaux. Il semble que les tribunaux hésitent à se prononcer sur une affaire en Espagne qui conduirait à une éventuelle ordonnance judiciaire adressée à une société ayant son siège au Royaume-Uni. L'affaire a finalement été saisie par la Cour suprême.

La manière dont une affaire est portée devant un tribunal diffère d'un pays à l'autre (voir la Partie 2 de l'aperçu pratique). Voici quelques conseils universels.

- ▶ Comment et qui peut porter plainte contre la direction ?
- ▶ Le CEE doit déposer un dossier devant un tribunal spécifique (ou, selon les pays, d'autres autorités, telles que le ministère du Travail, un médiateur ou une autorité d'arbitrage ou même la police, lorsque les violations des droits du CEE sont considérées comme des infractions pénales²⁰). Il est parfois assez compliqué de savoir où aller et quelles sont les mesures à prendre.



J'AI HONTE...

« Je ne suis pas fier d'avoir gagné le procès, parce que je suis salarié de l'entreprise et porte fièrement son uniforme (vendeur). J'ai honte que ma direction soit allée en justice contre son personnel. »

¹⁹ La partie suivante est basée sur des entretiens avec des praticiens (membres du CEE, responsables syndicaux européens et nationaux et coordinateurs assistant les CEE, experts) qui ont été directement impliqués dans des procès liés au CEE devant les tribunaux.

²⁰ Par exemple en Finlande.

Ne pas savoir précisément qui est responsable en cas de non-conformité peut constituer un obstacle : est-ce le CEO, le responsable de l'équipe de direction européenne de l'entreprise (généralement appelé EMEA : Europe, Moyen-Orient, Afrique), ou par exemple le membre de la direction qui a traité l'information et la consultation dans ce cas précis ? Dans certains pays, les managers peuvent être personnellement responsables de la non-conformité. Dans ce genre de cas, la question de qui est spécifiquement responsable devient encore plus cruciale. Et si cette personne avait quitté l'entreprise à ce moment-là... ?

- ▶ Dans certains pays, une plainte dans une affaire de CEE est traitée comme une infraction pénale et doit donc suivre une procédure pénale. Dès lors, il peut être obligatoire de déposer un dossier auprès de la police locale qui n'a absolument aucune notion des lois régissant le CEE. Mais le problème ne se limite pas à la police. Dans bien des pays, les autorités qui doivent traiter les plaintes du CEE, y compris les tribunaux, manquent de connaissances, d'expérience et d'expertise pour traiter ces violations. Un autre problème concernant la procédure pénale est que généralement ces violations doivent être signalées dans un délai spécifique, à défaut de quoi le délit ne peut plus être poursuivi. Un autre problème est que, dans certains États où un CEE doit passer par une procédure pénale, une procédure d'appel peut faire défaut. Un CEE peut ainsi être confronté à un refus d'entamer une procédure judiciaire (par exemple, lorsque la police refuse d'accepter une notification concernant une violation présumée de droits du CEE par la direction, ou qu'un médiateur décide de ne pas aller plus loin dans la procédure) sans possibilité d'appel contre de tels refus.
- ▶ L'objectif d'un procès engagé par un CEE n'est pas de contrarier la direction ou de se venger d'elle. Par conséquent, le CEE doit indiquer clairement que l'action en justice n'est pas engagée pour blâmer une personne en particulier, mais pour améliorer la conformité aux réglementations du CEE. En ce sens, les sanctions ne doivent pas non plus être l'objectif du procès – elles sont un moyen de parvenir à une fin : faire respecter les règles par l'entreprise.
- ▶ Lorsque vous estimez qu'une question ou un litige peut potentiellement finir devant un tribunal, assurez-vous que le réseau de communication entre le CEE, son comité restreint, le coordinateur de la FSE et tous les experts externes fonctionne bien, car il sera essentiel à la réussite de tout procès.
- ▶ Dans certains pays, des autorités publiques peuvent soutenir les CEE dans leur accès à la justice (par exemple, en Finlande, le médiateur de l'entreprise peut intervenir en qualité de superviseur dans un conflit. De telles institutions (publiques) (par exemple, l'inspection du travail) peuvent avoir de vastes compétences, notamment le droit de demander toutes les informations pertinentes, y compris les données confidentielles ou liées au marché boursier. Veillez à y recourir, le cas échéant.
- ▶ Être unis. Tous les membres du CEE doivent connaître le plan et les avantages du procès.
- ▶ La détermination et la résolution du comité restreint doivent être solides et clairement communiquées à la direction : « Nous sommes prêts à traiter l'affaire jusqu'au bout, même devant la Cour de justice européenne s'il le faut. »
- ▶ La connaissance compte – le fait d'avoir suivi une formation peut aider le CEE et son comité restreint à comprendre le système juridique dans un pays donné et à faciliter tout le processus d'ouverture d'un procès.
- ▶ La question de savoir si et dans quelle mesure des représentants du CEE peuvent être exposés à un contre-interrogatoire au tribunal dépend du pays de compétence et du droit procédural national, du type de tribunal et même du juge. Les experts qui ont l'expérience des salles d'audience le disent : ne craignez pas de passer sur le « grill », car cela pourrait ne jamais arriver, mais soyez préparé à cette éventualité. Parlez à votre avocat. Et n'oubliez pas que la direction peut subir un contre-interrogatoire similaire en tant que membre du CEE.
- ▶ Lors des audiences devant les tribunaux, les entreprises peuvent tenter d'évoquer chaque affaire du passé dans le simple but de noyer les représentants du CEE et le juge dans un flot d'informations et brouiller les pistes. Les juges peuvent parfois être irrités par de telles pratiques, qui peuvent tourner à votre avantage.
- ▶ La complexité des affaires diffère en fonction de la question litigieuse. Les questions techniques (p. ex. : articulation entre les niveaux européen (CEE) et national d'information et de consultation ; élections au CEE ou au GSN) sont les plus difficiles, tandis que les violations dans le domaine de la transnationalité d'une décision de la direction ou du respect des délais dans les procédures d'information et de consultation appartiennent à la catégorie des cas plus simples.
- ▶ Les entreprises s'efforcent de privilégier les règles et réglementations boursières chaque fois que cela est possible (notamment en cas de litige portant sur la confidentialité). Rappelez-vous toutefois que dans de nombreux pays, les règles (et la jurisprudence) boursières contiennent des exceptions en matière de communication de données aux représentants des travailleurs et aux comités d'entreprise (par exemple, au Royaume-Uni, la loi stipule spécifiquement que des informations confidentielles peuvent être révélées aux représentants des travailleurs). Dans ce cas, assurez-vous de vérifier la présence de telles exceptions dans la réglementation boursière nationale.



Conclusions et perspectives

6

Les lecteurs qui ont été assez patients pour nous accompagner jusqu'à ce dernier chapitre auront remarqué que pour un CEE, la possibilité de porter un litige en justice est à la fois parfois nécessaire et toujours difficile. Elle peut être nécessaire car le risque de conflit est élevé : les CEE traitent des questions litigieuses qui ne peuvent pas être résolues par le dialogue, et une grande majorité d'entre eux sont informés et consultés trop tard. L'UE et les États membres ont convenu qu'il fallait garantir légalement aux salariés le droit de faire entendre leur voix dans les entreprises transnationales. Par conséquent, l'UE et les législateurs nationaux doivent prévoir un cadre permettant ce travail. Les études de mise en œuvre, les enquêtes auprès des membres du CEE, les études de cas et d'autres études montrent que les cadres juridiques sont parfois incomplets et vagues. Il s'agit d'un vrai problème, car un accord de CEE ne peut pas être une simple promesse de beau temps : il doit donner la parole aux salariés et assurer la protection de leurs droits, surtout lorsque des conflits avec la direction surviennent et que le dialogue social atteint ses limites.

Malheureusement, malgré les garanties générales d'accès à la justice inscrites dans la refonte de la directive CEE et reprises dans la législation nationale, il est en pratique très difficile, et parfois impossible, pour les CEE de défendre leurs droits en justice. Les CEE sont confrontés à de (trop) nombreux obstacles lorsqu'ils tentent de défendre leurs intérêts légaux et ceux des travailleurs qu'ils représentent. Certains des obstacles découlent de la dynamique d'une représentation transnationale des salariés face au pouvoir d'une multinationale. Nous avons discuté de ces questions dans les trois premiers chapitres du présent aperçu pratique. L'expérience montre que la meilleure assurance contre ces problèmes est de garantir une forte adhésion syndicale parmi les membres du CEE et des contacts réguliers avec la fédération syndicale européenne respective via un coordinateur.

Les obstacles découlant d'insuffisances dans les systèmes juridiques de nombreux États membres de l'UE et provenant en partie d'imprécisions et de lacunes dans la refonte de la directive CEE proprement dite sont toutefois plus difficiles à écarter. Au chapitre 4, nous avons traité ces questions, qui comprennent, entre autres :

- ▶ les imprécisions quant à la question de savoir qui peut porter une affaire devant un tribunal au nom du CEE ;
- ▶ quel tribunal est compétent pour traiter une affaire donnée ;
- ▶ les incertitudes quant au fait que les frais juridiques du CEE seront couverts par la société ;
- ▶ l'absence générale de procédures accélérées et d'injonctions à la disposition du CEE pour demander une ordonnance de suspension afin de protéger ses droits contre les conséquences irrévocables de décisions managériales.

À cela s'ajoute le problème de l'application des droits : dans de nombreux pays, les sanctions applicables aux entreprises violant les droits des CEE ne sont pas suffisamment graves (efficaces, dissuasives et proportionnées) pour faire respecter la loi par les entreprises. Il faut dire que de trop nombreux témoignages de première main de praticiens impliqués dans des procès confirment que pour les entreprises ayant commis les pires fraudes, l'argent (les sanctions financières) n'est pas un problème, car elles disposent d'énormes moyens. Pour ce genre d'entreprises, s'engager dans des procédures judiciaires est plutôt l'expression d'un mépris idéologique vis-à-vis du dialogue social à leur échelle. Une telle attitude ne pourra jamais être corrigée par des sanctions financières, mais exige une réponse plus radicale : l'introduction de la nullité des décisions de la direction prises sans information et consultation des travailleurs.

Cas : plaintes adressées à la CE concernant la transposition inadéquate de la directive CEE dans la législation nationale

En raison des lacunes dans la législation qui entraînent un manque de sécurité juridique quant à la manière de défendre les droits du CEE en justice et des difficultés pratiques, les syndicats de différents pays ont déposé des plaintes auprès de la Commission européenne.

N'importe qui peut contacter la Commission européenne pour toute mesure (loi, réglementation ou action administrative), absence de mesure ou de pratique par un pays de l'Union européenne que la requérante estime contraire au droit de l'Union.

La Commission européenne ne peut s'occuper d'une plainte que s'il s'agit d'une violation au droit de l'Union par les autorités d'un pays de l'UE. Elle ne traite pas des plaintes concernant l'action d'un particulier ou d'un organisme de société (sauf si la requérante peut démontrer que les autorités nationales sont impliquées d'une manière ou d'une autre). Évidemment, ce genre de plaintes doit s'inscrire dans une stratégie convenue à l'avance avec les syndicats.

La première instance d'une plainte adressée à la Commission européenne pointant une transposition inadéquate a été la lettre des syndicats finlandais (2017) pointant des problèmes d'enregistrement d'une affaire CEE par la police, étape obligatoire dans la procédure pénale finlandaise pour les violations aux droits du CEE.

Le deuxième exemple concerne la loi CEE irlandaise qui fait référence à l'implication d'un arbitre « *pourra être payé sur des fonds en provenance de l'Oireachtas (Parlement), et recevoir des indemnités pour frais professionnels, selon ce que décidera le Ministre, avec l'accord du Ministre des Finances* ». Toutefois, ces fonds n'ont jamais été mis à disposition. D'autres problèmes apparaissent en Irlande : le système irlandais exclut la possibilité pour les CEE d'intenter un procès. À la suite d'une plainte contre le gouvernement irlandais qui n'a pas abouti, le syndicat irlandais SIPTU s'est tourné vers la Commission européenne en 2021, critiquant le manque d'accès au recours juridique et les faibles sanctions auxquelles une entreprise est confrontée pour avoir enfreint la loi. À la suite de cette plainte, la Commission européenne a lancé en mai 2022 la toute première procédure d'infraction contre la République d'Irlande.

La troisième plainte a été déposée concernant le droit espagnol. Dans l'affaire IAG, un problème de compétence transnationale des tribunaux nationaux a été illustré. La plainte avançait une transposition inadéquate de la directive CEE dans la législation espagnole au regard des dispositions de l'article 11(2) de la refonte de la directive CEE, à savoir que le gouvernement espagnol n'a pas transposé intégralement la directive afin de s'assurer que les procédures administratives ou judiciaires appropriées sont disponibles pour permettre le respect des obligations découlant de la directive. Pour l'heure, deux ans après l'émergence des problèmes, l'affaire est toujours en attente de résolution et aucune date précise n'est donnée pour une décision, mais entre-temps, les travailleurs ont été licenciés.

Il importe ici d'ajouter une remarque importante tirée de l'expérience en salle d'audience : les sanctions pénales contre les cadres ne sont pas efficaces ou appropriées aux fins poursuivies par le CEE parce que, par nature, elles confèrent au litige un caractère personnel (le coupable présumé est un individu, pas l'entreprise en tant qu'organisation). L'inefficacité d'une telle solution est qu'elle peut nécessiter l'intervention d'un procureur/d'une autorité publique, qui connaît rarement les CEE. Enfin, ce qui manque cruellement, selon les praticiens, les experts et les syndicats, ce sont des ordonnances de suspension préventive facilement disponibles et des injonctions qui pourraient être délivrées rapidement par les tribunaux pour empêcher les entreprises d'imposer des décisions prises sans information et consultation des représentants des travailleurs. Ceci est directement lié à l'objectif et à l'effet utile de la directive : il ne sera guère utile de recevoir une décision de justice après plusieurs mois (voire plusieurs années) confirmant que l'entreprise a enfreint la loi à l'époque, alors qu'on ne peut plus rien y faire.

Écarter ces obstacles exigera de modifier la législation, à la fois la directive de l'UE et les transpositions nationales. En raison de ces problèmes d'accès à la justice, dans plusieurs pays (Finlande, Espagne, Irlande), les syndicats devaient agir en tant que lanceurs d'alerte et préparer des dossiers contre leur propre gouvernement pour défaut de mise en œuvre de la directive CEE. La Commission européenne a conscience de ce problème, mais a la plupart du temps décidé de ne pas agir (cf. Commission européenne 2018). Pour le moment, les CEE doivent rechercher des solutions de rechange et utiliser, apprendre et diffuser les expériences acquises dans les litiges juridiques contre la direction. Nous espérons qu'à la lecture de cet aperçu pratique, vous aurez aisément compris qu'un procès ne doit pas être purement et simplement encouragé et qu'il est un moyen de dernier recours, toutefois nécessaire et inévitable dans certaines circonstances.

Les auteurs espèrent que le présent aperçu pratique permettra de transmettre des informations pertinentes, utiles aux CEE chaque fois qu'ils sont confrontés à la question de l'éventualité d'un procès.

Fiches pays

7

Les fiches pays sont disponibles sur le site Internet de la CES consacré à la démocratie au travail (www.democracyatwork.eu)

Vous pouvez les trouver sous la rubrique TOPICS → *European Works Councils* ou dans la Document Library.

En fonction des changements fréquents dans les législations nationales, nous mettons régulièrement à jour les fiches pays.

Vous trouverez ci-dessous les liens vers chaque fiche nationale :

Autriche <https://www.etuc.org/en/media/286>

Belgique <https://www.etuc.org/en/media/287>

Bulgarie <https://www.etuc.org/en/media/288>

Croatie <https://www.etuc.org/en/media/289>

Chypre <https://www.etuc.org/en/media/290>

Rép. tchèque <https://www.etuc.org/en/media/291>

Danemark <https://www.etuc.org/en/media/292>

Estonie <https://www.etuc.org/en/media/294>

Finlande <https://www.etuc.org/en/media/295>

France <https://www.etuc.org/en/media/296>

Allemagne <https://www.etuc.org/en/media/297>

Grèce <https://www.etuc.org/en/media/298>

Hongrie <https://www.etuc.org/en/media/299>

Islande <https://www.etuc.org/en/media/300>

Irlande <https://www.etuc.org/en/media/301>

Italie <https://www.etuc.org/en/media/302>

Lettonie <https://www.etuc.org/en/media/303>

Liechtenstein <https://www.etuc.org/en/media/304>

Lituanie <https://www.etuc.org/en/media/305>

Luxembourg <https://www.etuc.org/en/media/306>

Malta <https://www.etuc.org/en/media/307>

Pays-Bas <https://www.etuc.org/en/media/308>

Norway <https://www.etuc.org/en/media/309>

Pologne <https://www.etuc.org/en/media/310>

Portugal <https://www.etuc.org/en/media/311>

Roumanie <https://www.etuc.org/en/media/312>

Slovaquie <https://www.etuc.org/en/media/313>

Slovénie <https://www.etuc.org/en/media/314>

Espagne <https://www.etuc.org/en/media/315>

Suède <https://www.etuc.org/en/media/316>

Royaume-Uni <https://www.etuc.org/en/media/317>

Références

De Spiegelaere S. and Jagodziński R. (2015) Comités d'entreprise européens et comités d'entreprise des SE en 2015. Faits et chiffres. Bruxelles, ETUI.

De Spiegelaere S., Jagodziński R. et Waddington J. (2021) Les comités d'entreprise européens : contestés et en devenir, Bruxelles, ETUI.

Schömann, I. Clauwaert, S. et Warneck, W. (2006) L'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Transposition de la Directive 2002/14/CE. Rapport 97. ETUI-REHS : Bruxelles

Blanke T. and Dorssemont F. (2010) THE RECAST OF THE EUROPEAN WORKS COUNCIL DIRECTIVE, Social Europe Series Vol 22, Intersentia, ISBN 9789400000759

Jagodziński R. (2014) Implementation of enforcement provisions of the European Works Councils Recast Directive: are sanctions really 'effective, proportionate and dissuasive'? Note de politique de l'ETUI n° 7/2014, Bruxelles : ETUI <https://www.etui.org/sites/default/files/Policy%20Brief%202014-07.pdf>

European Commission (2018) DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION Évaluation accompagnant le document Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2009/38/CE 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) {COM(2018) 292 final}, Bruxelles, SWD(2018) 187 final,

Dorssemont F. and Jagodziński R. (2018) Placebos don't cure! On the review of the Recast EWC Directive, document présenté lors de la conférence de l'IREC, Louvain, Belgique, 10 - 12 septembre 2018, Louvain, KU Leuven.

Picard S. (2010) **Comités d'entreprise européens : guide syndical pour la directive 2009/38/CE**, ETUI, Bruxelles, disponible sur : <https://www.etui.org/publications/reports/european-works-councils-a-trade-union-guide-to-directive-2009-38-ec>.

ETUI database of EWC agreements, des accords de CEE, disponible sur www.ewcdb.eu, y compris la (sous-) base de données des procès liés au CEE, disponible sur www.ewcdb.eu/court-cases

Liste des tableaux :

- **Table 1** Capacité juridique du CEE et capacité syndicale à représenter les CEE en justice **12**
- **Table 2** Statut juridique du CEE et moyens de contourner les limitations formelles **23**
- **Table 3** Représentation des non-juristes dans les affaires judiciaires du CEE **29**
- **Table 4** Accès aux tribunaux pour les CEE relevant de l'article 13 **35**
- **Table 5** Représentation au tribunal par un avocat accrédité **39**
- **Table 6** Résolution alternative des litiges dans les cas de CEE **44**

Liste des figures :

- **Figure 1** Les lignes rouges **15**
- **Figure 2** Divers facteurs affectant la perception et l'évaluation de la gravité du conflit **20**
- **Figure 3** Statut juridique des CEE dans l'UE **21**
- **Figure 4** Procès par l'entremise de syndicats **22**
- **Figure 5** Disponibilité des injonctions dans les procès impliquant des CEE à travers l'UE **25**
- **Figure 6** Différentes options envisageables pour résoudre un litige **26**
- **Figure 7** Échelle d'escalade **27**
- **Figure 8** CEE exemptés des frais de justice en droit national **31**
- **Figure 9** Analyse SWOT de l'introduction d'une procédure judiciaire : un exemple **33**



Pour plus d'informations sur nos actions, nos revendications et notre soutien aux affiliés, veuillez consulter notre site web :

www.democracyatwork.eu
www.worker-participation.eu

ETUC - European Trade Union Confederation

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B - 1210 Brussels

Tel +32 (0)2 224 04 11 - E-mail etuc@etuc.org

www.etuc.org



With the financial support of
the European Union

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

The logo of the European Trade Union Confederation (ETUC), featuring a stylized white figure with arms raised, set against a red background.