



Les principales avancées de la nouvelle directive CEE

Interview de Jean-Jacques Paris

La directive du Parlement européen et du Conseil relative au « Comité d'entreprise européen » a été adoptée de manière informelle sous présidence française le 17 décembre 2008 ; le ministre français de l'emploi de l'époque, M. Xavier Bertrand, a déclaré devant le Conseil des ministres que, dans un contexte de crise, l'adoption de cette directive « donnera des garanties supplémentaires aux salariés ».

Q : Qu'est-ce que la directive européenne apporte de neuf pour les comités d'entreprise européens (CEE) et pour les représentants des salariés ?

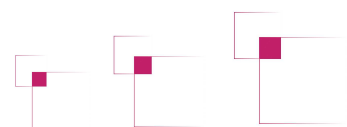
R : Du point de vue strictement juridique, l'on peut considérer que cette nouvelle directive ne change rien, au moins dans les deux ans à venir (date prévue de sa transposition dans tous les Etats membres), voire après, puisque, sous certaines conditions, les accords « article 13 » (anticipation) ou les accords « article 6 » (application de la directive 94/45CE) pourront continuer à vivre, même après la date de transposition de la directive.

Les syndicats européens peuvent être légitimement déçus que les accords article 13 puissent encore avoir la vie belle devant eux. La nouvelle directive incite néanmoins à la renégociation des accords existants dans la période comprise entre son adoption et sa transposition dans les Etats membres (2011). De tels accords devraient se multiplier dans la période à venir et c'est justement l'occasion à saisir pour procéder à l'amélioration des accords existants : des exemples récents (par exemple chez EADS) montrent que les dispositions plus favorables de la nouvelle directive peuvent être incorporées dans le texte des accords renégociés.

Outre ces accords renégociés, on peut penser aussi que de nouveaux accords constitutifs de Comités européens seront conclus durant cette période. Il conviendra là aussi d'être attentif à ce qu'ils n'offrent pas les moyens de se soustraire à l'application concrète de la nouvelle directive (2011).

Ce qu'il y a de neuf ou de plus favorable, c'est par exemple le fait que les nouvelles définitions de l'information et la consultation renforcent la notion d'effet utile de ces procédures, qu'il soit donné ainsi une définition plus large que celle qui prévalait dans la directive de 1994 du caractère transnational de l'information - consultation.

Le nouveau texte prévoit également un droit à la formation pour les membres du CEE ; la directive de 1994 était silencieuse sur ce point. Il reconnaît désormais le





rôle des organisations syndicales européennes, il oblige le CEE à tenir informés les représentants des salariés sur les différents sites européens des résultats de la procédure d'information – consultation.

Le texte s'intéresse aussi aux questions d'articulation entre les niveaux européens et nationaux de consultation ainsi qu'à celles qui touchent à la modification des accords constitutifs de CEE en cas de changement de périmètre de l'entreprise ; dans le cas d'une fusion par exemple.

Q : Quel sort réserver aux accords d'anticipation ?

R : La nouvelle directive ne remet pas en cause la poursuite des accords d'anticipation, les fameux accords dits « article 13 », elle ne les soumet pas au régime de la nouvelle directive, ce qui reste une déception pour de nombreux représentants syndicaux en Europe. Ces accords d'anticipation conclus avant le 22 septembre 1996, dont le contenu est généralement faible en terme d'information et de consultation transnationales, continuent donc d'échapper à la directive. Il en est de même pour les autres accords existants, dits article 6 (conclus après le 22 septembre 1996).

Ainsi, tous ces accords (article 13 et article 6) pourront s'écarter des dispositions de la nouvelle directive s'ils sont révisés dans les deux ans dans la période qui suit l'entrée en vigueur de la nouvelle directive. C'est toute la parabole du verre à moitié plein et du verre à moitié vide.

Mais, la révision de la directive de 1994 va cependant créer un nouvel environnement juridique propice à une renégociation dans un sens favorable aux intérêts des salariés, ce qui devrait être mis en avant lors des négociations à venir.

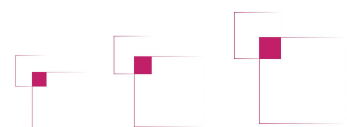
Q : Quelles incidences pour le développement des accords constitutifs de CEE ?

R : Actuellement, certains observateurs estiment le nombre potentiel des CE européens à 3 000. Or, dans la réalité, ils ne sont que 830 environ.

La nouvelle directive pourrait, pour les raisons que j'ai déjà évoquées, inciter à la renégociation d'accords existants et à la négociation de nouveaux accords, certaines directions d'entreprise pouvant même y voir l'occasion de ne pas tomber sous le coup de la directive, une fois passé le délai de transposition de la directive (2011).

Q : Est-ce que la directive répond à toutes les attentes ?

R : Non, bien évidemment. On peut noter que la directive ne prévoit pas, par exemple, de :





- fixer un nombre minimum de réunions plénières ordinaires du CEE au moins égal à deux par an ;
- prévoir de nouvelle définition de ce qu'il faut entendre par « entreprise dominantes » ; c'est un problème en cas de joint venture par exemple ;
- définir dans le détail des types de sanctions, en cas de violation des droits à l'information – consultation ; ceci dans un contexte où les actions en justice intentées par les CEE sont de moins en moins rares ;
- prendre en compte la capacité des CEE à négocier, ce qui se développe aujourd'hui à travers les accords cadres internationaux ;
- développer et renforcer les moyens des CEE ; les moyens sont encore bien pauvres pour certains d'entre eux ;
- prévoir une clause expresse, dans l'article 6, en matière de recours à l'expertise économique...

Q : Que penser de la formule : « l'information et la consultation préalables du CEE ne peuvent être une source de ralentissement de la prise de décision de l'entreprise » ?

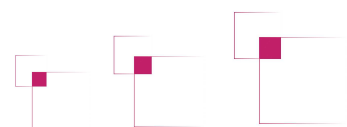
R : Malheureusement, cette formule prête déjà à confusion et à différentes interprétations. Elle crée des doutes quant à la réelle effectivité de la procédure d'information et consultation et à la capacité pour le CEE de peser sur le processus de décision.

Pour certaines organisations syndicales européennes, cette disposition devrait au contraire être interprétée plutôt comme un moyen de contraindre l'employeur à donner le plus tôt possible, sans retard, les informations liées à une restructuration, par exemple. Ceci dit, on aurait très bien pu se passer d'une telle formule opaque.

Q : Donc, diriez-vous que la nouvelle directive constitue une avancée pour le droit social européen ?

R : La directive contient certaines avancées pour le droit social européen, mais nombreux sont ceux qui sont déçus et restent sur leur faim. L'adoption de cette directive a été accélérée, cette précipitation dans l'adoption avait sans doute de bonnes justifications mais il est clair qu'elle n'a pas permis d'aller plus loin dans les modifications attendues.

Le principal maintenant, au delà de la négociation ou de la renégociation des accords, c'est de renforcer de manière opérationnelle le rôle des CEE afin qu'il devienne un véritable acteur dans les entreprises européennes, dont certaines sont confrontées de plein fouet à la crise économique.





Chronique d'une révision tant attendue.

Il a fallu attendre près de 15 ans pour que la directive communautaire sur « les comités d'entreprise européens » soit révisée. La nouvelle directive adoptée par le Parlement et le Conseil fin décembre 2008 vient donc modifier la directive de 1994 sur plusieurs points (définition de l'information et de la consultation, droit à la formation, etc.). Ainsi que le précisent les co-législateurs dans un des premiers considérant du nouveau texte de directive :

« Il s'avère nécessaire de moderniser la législation communautaire en matière d'information et de consultation transnationales des travailleurs, dans le but d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationales des travailleurs, d'accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis, *tout en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur*, de résoudre les problèmes constatés dans l'application pratique de la directive 94/45/CE et de remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines de ses dispositions ou de leur absence et d'assurer une meilleure articulation des instruments législatifs communautaires en matière d'information et de consultation des travailleurs. »

