



L'INFORMATION, LA CONSULTATION ET LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS L'UNION EUROPÉENNE



*Le comité d'entreprise européen
L'implication des travailleurs
dans la société européenne*


www.csc-en-ligne.be



L'INFORMATION, LA CONSULTATION ET LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS L'UNION EUROPÉENNE

*Le comité d'entreprise européen
L'implication des travailleurs
dans la société européenne*

avant-propos



La directive CEE, une étape essentielle de l'Europe sociale

L'adoption par le Conseil des ministres, le 22 septembre 1994, de la directive 94/45/CE concernant l'institution d'un Comité d'entreprise européen ou d'une procédure en vue d'informer et de consulter les travailleurs, étendue au Royaume-Uni par la directive 97/74/CE du Conseil du 17 décembre 1997, a constitué une avancée décisive dans le développement d'un dialogue social véritablement européen en phase avec la structure des entreprises et des groupes d'entreprises.

Ce nouvel instrument, de nature réellement transnationale, combinant des dispositions de portée nationale et transnationale, a contribué très fortement à l'europanisation des relations sociales.

L'aboutissement d'une directive européenne en la matière s'est fait attendre particulièrement longtemps. Le thème de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs sur le plan transnational était à l'ordre du jour du Conseil des Ministres européens depuis plus de 20 ans.

Historique

L'internationalisation croissante de l'économie et l'éloignement des filiales des entreprises multinationales par rapport aux centres de décisions stratégiques, ont rendu caduques les droits à l'information-consultation acquis dans pas mal de pays. Aussi, une série de normes correctrices ont-elles émergé dans les années 70. Tout d'abord, au niveau mondial des codes de bonne conduite ont été élaborés par l'Organisation pour la Coopération et le Développement économique (O.C.D.E) et l'Organisation internationale du Travail (O.I.T.). Et simultanément, on assiste au développement de politiques sociales au niveau européen, aussi timide soit-il.

En plus de l'engagement des gouvernements des Etats membres à rechercher des mesures concernant la participation des travailleurs dans le premier programme d'action sociale¹, on assiste au début des années 70 à l'adoption ou à la proposition d'adoption des textes suivants:

- deux déclarations des droits sociaux fondamentaux non contraignantes contenant des droits pour les travailleurs à l'information et à la consultation,

1. Engagement des gouvernements des Etats membres d'adopter une trentaine de mesures censées contribuer à la réalisation de trois objectifs prioritaires: le plein emploi, c'est-à-dire la sécurité du travail, l'amélioration des conditions de vie et de travail, la participation croissante des partenaires sociaux à la prise de décisions économiques et sociales de la communauté, et des travailleurs au fonctionnement des entreprises.

avant-propos

- des directives contraignantes, accordant des droits à l'information et à la consultation dans des domaines spécifiques, comme les licenciements collectifs, les fusions internes ou les transferts de sociétés,
- des propositions d'une directive relative au droit des sociétés incluant des droits à la participation des travailleurs et un statut pour une "société anonyme européenne».

Une proposition de directive sur *"l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale"*, est présentée par la Commission européenne en octobre 1980. Il s'agit de la proposition "Vredeling", du nom du commissaire néerlandais chargé à l'époque des Affaires sociales.

Depuis le début, cette proposition fut l'objet de prises de positions très contrastées de la part des différents acteurs, à savoir les organisations patronales, les organisations syndicales et les gouvernements.

L'absence d'accord sur ce projet de directive fut officiellement reconnue par le Conseil des Ministres en juillet 1986. Malgré la reconnaissance de la nécessité d'un espace social européen depuis le début des années 80, la lourdeur de la prise de décision au sein du Conseil des Ministres, l'unanimité étant la règle en matière sociale, a bloqué le projet. Ce fut le cas également d'autres projets de directives sociales à l'époque (sur la réduction du temps de travail ou encore la régulation des emplois atypiques).

Même si la proposition Vredeling n'a pas été adoptée, l'idée d'une directive concernant la participation des travailleurs sur le plan européen continue à faire son che-

min dans les institutions communautaires, et à partir des années 80, des accords établissant des Comité d'entreprise européen (CEE) sur base volontaire, sont conclus dans de grands groupes tels que Thomson Consumer Electronics, B.S.N., Bull, Allianz, Saint-Gobain. Ces accords ont eu un rôle catalyseur dans l'aboutissement de la revendication syndicale. Il était important de créer des précédents pour convaincre de la nécessité des CEE. En 1986, l'Acte unique modifiant le Traité de Rome et prévoyant la réalisation du Marché unique, révisé notamment le mode de prise de décision dans la Communauté. Il préconise la majorité qualifiée au sein du Conseil des Ministres pour la prise de décisions concernant l'amélioration du milieu de travail.

En décembre 1989, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs fut adoptée par les Etats membres, à l'exception de la Grande -Bretagne (11 pays). Ce socle de droits sociaux minimaux, reprend en son article 17 que :

"l'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les Etats membres. Cela vaut en particulier dans des entreprises ou des groupes comportant des établissements ou des entreprises situés dans plusieurs états membres de la Communauté européenne."

Avant la signature du Traité de Maastricht², le refus persistant de la délégation britannique d'une modification significative des dispositions sociales du Traité de Rome, a amené les onze autres délégations à continuer sans le Royaume-Uni. Avec l'accord de ce dernier, un Protocole à douze, annexé au Traité de Maastricht, permet aux onze

de mener une politique sociale entre eux en utilisant les institutions communautaires. Ce compromis juridiquement boiteux constitue néanmoins une avancée politique non négligeable. En 1991, un accord entre partenaires sociaux européens, repris dans l' "accord à 11", ouvre aussi la possibilité de développer une voie contractuelle parallèlement à la voie législative dans le domaine de la politique sociale.

Ainsi, en matière sociale, coexistent deux sources: le Traité de Maastricht qui reprend les dispositions communes, et, lié par un protocole, l'accord social à onze.

C'est en décembre 1990 qu'est faite la proposition de directive relative aux Comités d'entreprise européens. Et c'est suite à l'entrée en vigueur du Protocole social du Traité de Maastricht en novembre 1993 que la directive est approuvée définitivement le 22 septembre 1994, l'unanimité n'étant plus requise au sein du Conseil des Ministres et la majorité qualifiée devenant la règle (sauf pour certaines décisions).

Les Etats membres devaient avoir transposé la directive 94/45/CE en législation nationale pour le 22 septembre 1996 (15 décembre 1999 pour la directive 97/74/CE étendant le champ de la directive au Royaume Uni)³. La

direction centrale des entreprises et les représentants des travailleurs ont reçu le même délai pour la négociation d'accords volontaires, aux termes de l'article 13 de la directive. Du fait de la complexité et du caractère très novateur de cette directive en ce qu'elle articule des dimensions spécifiquement européennes et des dimensions nationales, la coordination de la transposition dans les législations nationales s'est révélée essentielle dans l'aboutissement de dispositions fortement convergentes en ce qui concerne le contenu.

De nouvelles avancées...

Aux termes de l'article 15 de la directive 94/45/CE, la Commission était tenue de réexaminer, au plus tard le 22 septembre 1999, les modalités d'application de la directive, en vue de proposer au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

A cette date, les négociations et le travail réalisé dans les CEE devaient avoir livré suffisamment d'expériences concrètes pour rendre le réexamen possible " en consultation avec les Etats membres et les partenaires sociaux au niveau européen".

Ce réexamen devait porter sur les modalités d'application de la directive, donc sur tous les aspects liés à la mise sur

2. Le Traité approuvé par les 12 chefs d'Etat ou de gouvernement à Maastricht en décembre 1991 a reçu le nom de Traité de l'Union. Il modifie et complète le Traité de Rome et l'Acte unique. Les objectifs de l'Union sont la promotion d'un progrès économique et social équilibré et durable, notamment par la création d'un espace sans frontières intérieures; l'affirmation de son identité sur la scène internationale, notamment par la mise en oeuvre de la politique étrangère et de sécurité; l'instauration d'une citoyenneté européenne; le développement d'une coopération étroite dans le domaine de la justice et des affaires intérieures...

3. Les textes des transpositions en législation nationale de la directive 94/45/CE sont disponibles sur le site http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/labour/directive9445/index_en.htm

avant-propos

piéd et au fonctionnement des Comités d'entreprise européens, ainsi que sur l'adéquation des seuils d'effectifs.

C'est à la suite de cet examen et d'une Conférence tenue en avril 1999 avec les partenaires sociaux que la Commission a rendu son rapport sur l'application de la directive au Parlement et au Conseil le 4 avril 2000. Le rapport de la Commission porte pour l'essentiel sur l'évaluation des mesures de transposition prises par les États, mais contient également une évaluation de la mise en œuvre de la directive. Quelle que soit la qualité des transpositions, la Commission souligne qu'il reste des points d'interprétation de la directive. Le rapport indique en outre que la résolution de ces questions passe soit par les parties concernées, soit relève du domaine judiciaire. La Commission n'a donc pas conclu au besoin de proposer une modification de la directive à ce stade. De son côté, le Parlement a adopté en juillet 2001 une résolution sur le rapport de la Commission, invitant celle-ci à présenter rapidement une proposition de modification de la directive comportant une série d'améliorations. La révision de la directive ne fût pas envisagée à ce moment, la Commission ayant décidé de consacrer son attention à l'adoption de deux autres directives portant sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs, à savoir la directive sur l'implication des travailleurs dans la Société européenne et la directive sur l'information et la consultation au plan communautaire.

Près de neuf années se sont écoulées depuis l'adoption de la directive et trois depuis la publication du rapport de la Commission en avril 2000. L'évaluation de l'application

concrète de la directive en vue de son éventuelle révision est aujourd'hui à l'ordre du jour du Comité économique et social européen qui doit remettre un avis à la Commission en septembre 2003. Les négociations entre partenaires sociaux européens devraient ensuite démarrer.

Non seulement l'expérience permet aujourd'hui de pointer très clairement les aspects de la directive qui devraient être modifiés en vue d'améliorer le fonctionnement des CEE, mais le contexte a également évolué. Le marché de l'emploi en Europe a subi des modifications considérables. L'accélération et le changement de nature des restructurations comme mode plus permanent de la vie des entreprises renforcent les attentes à l'égard des Comités d'entreprise européens.

Par ailleurs, le champ d'application de la directive 94/45/CE inclura les nouveaux pays membres de l'Union européenne dès leur accession, prévue pour dix d'entre eux au 1er mai 2004. L'élargissement aura un impact, tant sur les Comités existants, qui devront intégrer des représentants des salariés de ces pays, que sur l'entrée de nouveaux groupes d'entreprises dans le champ de la directive. Les réflexions et les actions relatives aux CEE devront tenir compte dans les prochaines années de la spécificité des nouvelles entreprises entrant dans le champ d'application de la directive ainsi que des caractéristiques propres aux systèmes de relations sociales en vigueur dans ces nouveaux pays membres.

La directive sur le Comité d'entreprise européen et l'expérience acquise dans ce nouveau domaine ont aussi contribué à concevoir d'autres dispositions communautaires dans le champ de l'information et de la consulta-

tion des travailleurs, à savoir, la directive du 8 octobre 2001 sur l'implication des travailleurs dans la Société européenne (Dir 2001/86/CE) et la directive du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (Dir 2002/14/CE). Ces dispositions, dans la mesure où elles améliorent les notions d'information et de consultation des travailleurs, peuvent nourrir à leur tour les réflexions sur l'évolution des dispositions relatives aux CEE.

Concernant cette brochure

Dans la première partie de cette brochure, nous commentons très concrètement le contenu et la portée de la directive européenne sur les CEE ainsi que sa transposition en législation belge. Nous dressons ensuite un bilan de l'expérience acquise concernant la négociation des accords, le fonctionnement des Comités et l'articulation entre les niveaux du dialogue social national et européen. Nous dispensons aussi quelques conseils pratiques aux négociateurs des entreprises ou groupes d'entreprises qui doivent encore instituer un CEE.

Une deuxième partie sera consacrée à la présentation des dispositions de la directive sur l'implication des travailleurs dans la société européenne, qui devra être transposée en droit belge pour le 8 octobre 2004.

Quant à la directive 2002/14/CE, sur l'information et la consultation au niveau communautaire, elle ne sera pas approfondie dans la présente brochure dans la mesure où elle n'aura pas d'incidence directe sur le CEE en tant que

tel. Néanmoins, les définitions de l'information et de la consultation qui y sont données pourraient influencer positivement le contenu de la révision de la directive CEE. Ces définitions sont assez proches de celles qui sont données dans la directive SE.

liste

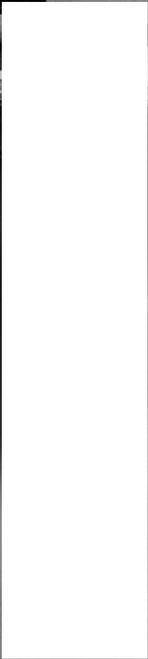


LISTE DES ABREVIATIONS UTILISEES

AR:	Arrêté royal
CCE:	Conseil central de l'économie
CCT:	Convention collective de travail
CEE:	Comité d'entreprise européen
CES:	Confédération européenne des syndicats
CNT:	Conseil national du travail
EEE:	Espace économique européen
FSE:	Fédérations syndicales européennes
GSN:	Groupe spécial de négociation
IEF:	Informations économiques et financières
OCDE:	Organisation pour la coopération et le développement économique
OIT:	Organisation internationale du travail
OR:	Organe de représentation.
SE:	Société européenne
UE:	Union européenne
UNICE :	Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe



partie





LES COMITÉS
D'ENTREPRISE
EUROPEENS

DEFINITIONS

Entreprise de dimension communautaire:

Une entreprise employant au moins 1000 travailleurs dans les Etats membres et, dans au moins deux Etats membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux.

Groupe d'entreprises:

Un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées.

Groupe d'entreprises de dimension communautaire:

Un groupe d'entreprises

- employant au moins 1.000 travailleurs dans les Etats membres,
- comportant au moins deux entreprises membres du groupe dans des Etats membres différents,
- et au moins une entreprise membre du groupe employant au moins 150 travailleurs dans un Etat membre et au moins une autre entreprise membre du groupe employant au moins 150 travailleurs dans un autre Etat membre.

Direction centrale:

La direction de l'entreprise de dimension communautaire ou, dans le cas d'un groupe d'entreprise de dimension communautaire, la direction de l'entreprise exerçant le contrôle, tel que défini à l'article 7 de la CCT 62.

Consultation:

L'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié.

CEE standard:

Le Comité d'entreprise européen institué conformément aux prescriptions subsidiaires de la CCT 62.

Groupe spécial de négociation:

La délégation de travailleurs instituée conformément à l'article 10 de la CCT 62 afin de négocier avec la direction centrale l'institution d'un Comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

Etats membres (concernés)

Les Etats membres de l'Union européenne (UE) et les autres Etats membres de l'Espace économique européen (EEE), visés par la directive européenne 94/45/CE du 22 septembre 1994, à savoir :

Les 15 pays de l'Union :

Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suède.

Le Royaume-Uni s'ajoute à dans cette liste de pays depuis fin 1999 par la Directive d'extension 97/74/CE du 17 décembre 1997.

Plus les trois pays suivants : la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein.

Le champ d'application de la Directive 94/45/CE sur les CEE inclura les nouveaux pays membres de l'Union Européenne dès leur accession, prévue pour 10 d'entre eux au 1er mai 2004. Il s'agit des pays suivants : Pologne, Hongrie, République Tchèque, Slovaquie, Slovénie, Malte, Chypre, Estonie, Lettonie, Lituanie.



DIFFERENTS TYPES D'ACCORDS

Selon la période à laquelle ils ont été mis en place, nous pouvons distinguer trois types de Comités d'entreprise européens:

Type 1: les accords d'anticipation, conclus avant le 23 septembre 1996, ou " accords article 13 "

Avant le 23 septembre 1996, les entreprises ou groupes d'entreprises transnationales pouvaient conclure, sur base volontaire, un accord concernant la création d'un CEE ou l'institution d'une procédure d'information et de consultation. Les entreprises qui disposaient avant cette date d'un accord valable pour l'ensemble des travailleurs, échappaient aux obligations de la directive européenne. Par ailleurs, ces pré-accords ne devaient pas satisfaire aux règles minimales prévues par la directive. Les parties contractantes pouvaient déterminer librement ce qu'elles voulaient ou non voir figurer dans l'accord. La seule condition imposée à ces pré-accords était qu'ils devaient concerner l'ensemble des travailleurs.

La CCT n°62 reprend un certain nombre de critères sur base desquels on peut considérer que l'accord est valable pour l'ensemble des travailleurs. Il doit s'agir d'un accord écrit :

- soit conclu avec des organisations nationales représentatives des travailleurs habilitées dans les Etats membres concernés à conclure des accords collectifs et représentées dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement;



- soit conclu avec la majorité des délégués des travailleurs qui siègent dans l'organe ou les organes d'information et de consultation prévus par les règles nationales des Etats membres concernés;
- soit conclu directement avec la majorité des travailleurs, lorsque dans un Etat membre déterminé il n'y a pas de représentation des travailleurs dans le ou les établissements et/ou dans l'entreprise ou les entreprises;
- soit conclu avec des organisations européennes de travailleurs ayant reçu l'aval des organisations syndicales représentées dans l'établissement ou l'entreprise;
- soit de tout autre accord dont la validité serait reconnue par des organisations interprofessionnelles de travailleurs créées au niveau national, représentées au sein du Conseil central de l'économie et du Conseil national du travail et comptant au moins 50.000 membres, et représentées au sein des entreprises concernées. Concrètement, il s'agit d'accords qui sont reconnus ultérieurement par au moins deux syndicats belges (CSC, FGTB et/ou CGSLB).

Les entreprises ayant leur siège central dans un autre Etat membre européen, doivent examiner le contenu de la législation dans cet Etat membre, afin d'apprécier si un accord existant peut être considéré comme un accord valable pour tous les travailleurs.

Type 2: les accords négociés après le 22 septembre 1996, ou " accords article 6 "

Sont visés ici les accords qui sont conclus après le 22 septembre 1996 et qui doivent donc satisfaire aux dispositions de la directive et à sa transposition dans

les législations nationales. Pour les entreprises ou les groupes d'entreprises ayant leur siège principal ou leur représentant légal en Belgique, il s'agit d'accords qui doivent se conformer aux dispositions de la CCT 62.

La différence avec les accords de type 1 est la suivante: les entreprises qui tombent sous le champ d'application de la directive CEE, sont tenues d'instaurer un CEE ou une procédure d'information-consultation sur base des dispositions de la directive. La direction centrale peut elle-même prendre l'initiative de réunir un Groupe spécial de négociation (GSN), ou attendre que les travailleurs le demandent. Lorsque 100 travailleurs ou leurs représentants adressent une requête écrite à la direction centrale pour démarrer un CEE, l'employeur doit réunir un Groupe spécial de négociation. S'il refuse, il sera obligé d'installer un CEE-standard. Si aucune initiative n'est prise, rien ne se passe.

Quatre types de situations sont possibles:

- La direction centrale et le groupe spécial de négociation (GSN) parviennent à conclure un accord concernant l'institution d'un ou de plusieurs Comités d'entreprise européens.
- La direction centrale et le GSN décident de ne pas créer de Comité d'entreprise européen mais d'introduire une ou plusieurs procédures d'information et de consultation.
- Le GSN décide d'interrompre les négociations par au moins deux tiers des voix. Rien ne se passe durant deux ans, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court. Ce n'est qu'après ce délai qu'une nouvelle demande de convocation du GSN pourra être introduite.
- La direction centrale et le GSN n'arrivent pas à conclure un accord sur la mise en place d'un CEE via la négociation dans un délai de 3 ans. Elle devra alors installer un CEE- type 3 ou un CEE-standard.

Type 3: le CEE standard ou CEE institué sur la base des prescriptions subsidiaires

Lorsque la direction centrale refuse de convoquer le groupe spécial de négociation dans les six mois qui suivent la demande des travailleurs visant à entamer les négociations, il convient de créer un CEE standard.

Il en va de même pour les entreprises ou les groupes d'entreprises au sein desquels on ne parvient pas à conclure un accord après trois ans de négociations dans le cadre du GSN.

Dans ces cas, il y a lieu de créer un CEE conformément aux prescriptions subsidiaires de la directive. Contrairement aux deux autres types d'accords, on ne peut plus rien modifier à la composition, aux missions et compétences de ce CEE. Les dispositions relatives au CEE standard doivent être appliquées dans leur intégralité. Jusqu'à présent, un seul CEE de ce type a été institué.





QUEL EST LE DROIT NATIONAL APPLICABLE ?

Dans la législation nationale de transposition de la directive, il y a lieu de faire une distinction entre:

1. LES DISPOSITIONS S'APPLIQUANT À TOUS LES MEMBRES BELGES D'UN CEE, QUEL QUE SOIT LE LIEU D'IMPLANTATION DE LA DIRECTION CENTRALE

N.B.: "belge" ne fait pas référence ici à la nationalité (être belge ou pas) des travailleurs (ou de leurs délégués) mais bien au pays où ces travailleurs (ou leurs délégués) sont employés.

Il s'agit ici :

- de la façon dont les délégués du GSN et/ou du CEE occupés en Belgique sont désignés;
- du statut des délégués du GSN et/ou du CEE occupés en Belgique, de leur protection contre le licenciement, de leur droit de s'absenter du travail pour participer aux réunions du GSN et/ou du CEE, du paiement de leur salaire, etc.

2. LES DISPOSITIONS TRANSNATIONALES OU DISPOSITIONS POUR LE CEE DE DROIT BELGE

Ce sont les dispositions qui sont uniquement applicables aux entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire dont:

- la direction centrale est installée en Belgique;
- la direction centrale a désigné un représentant en Belgique parce que l'entreprise ou le groupe d'entreprises tombe sous l'application de la directive mais que



les délégués belges devront donc se référer à la CCT 62 pour un certain nombre de points, tandis que les autres aspects seront réglés conformément au droit étranger.

la direction centrale n'est pas située dans un des Etats membres qui ont adopté la directive (p.ex.: les entreprises américaines ou japonaises comptant plus de 1.000 travailleurs dans les Etats membres et, dans au moins deux Etats membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux);

- la direction centrale n'est pas installée dans un des 18 Etats membres concernés et pour lesquels aucun représentant européen n'a été désigné, mais dont l'entreprise située en Belgique emploie le plus grand nombre de travailleurs.

Ces dispositions sont dites transnationales parce qu'elles ne s'appliquent pas uniquement aux établissements ou entreprises situés en Belgique mais aussi à tous les établissements ou entreprises du groupe, quel que soit l'Etat membre d'implantation. Concrètement, il s'agit de dispositions qui s'appliquent à une entreprise ayant son siège principal en Belgique et aux établissements en France, en Italie et aux Pays-Bas, par exemple.

Il s'agit notamment de:

- la définition de la notion d' "entreprise exerçant le contrôle",
- du nombre de membres que le GSN peut compter;
- des prescriptions relatives au CEE standard,
- etc.

Un membre belge du GSN et/ou CEE devra dès lors connaître non seulement la législation belge mais aussi la législation du pays dans lequel la direction centrale est située. Dans un CEE de droit étranger, c.-à-d. un CEE d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprise dont la direction centrale est située en dehors de la Belgique,

Illustrons ce qui précède par un exemple:

L'entreprise X est la filiale belge d'un groupe d'entreprises dont la direction centrale est située en Allemagne. Le groupe d'entreprises satisfait à toutes les conditions pour créer un CEE. Le CEE qui sera créé sera donc un CEE de droit allemand. Les délégués des travailleurs belges doivent par conséquent avoir une connaissance suffisante de la transposition de la directive dans la législation allemande. Seuls les aspects suivants sont réglés par le droit belge:

- *la façon dont le nombre de travailleurs occupés en Belgique est calculé;*
- *la façon dont les membres belges du GSN sont désignés;*
- *le statut des membres belges du GSN;*
- *le statut des membres belges du CEE et les facilités qui leur sont accordées: le droit de s'absenter de leur travail pour participer aux réunions, le paiement de leur salaire pendant la durée de leur absence, leur protection contre le licenciement;*
- *la désignation des membres belges du CEE standard;*
- *les facilités (le temps et les moyens) auxquelles ont droit les membres du GSN et les représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation situées en Belgique pour pouvoir exercer leurs droits et obligations en matière d'information et de consultation.*







LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE CEE EN DROIT BELGE

L'adoption de la directive 94/45/CE relative au Comité d'entreprise européen le 22 septembre 1994 a constitué un progrès important, qui n'aurait jamais eu lieu sans la pression syndicale européenne venant de la Confédération européenne des syndicats (CES).

Mais une fois la directive adoptée, tout n'était pas terminé pour autant. Les différents Etats membres ont dû transposer cette directive dans leur législation nationale. Pour ce faire, un délai de deux ans leur avait été imparti. Cela devait être chose faite pour le 22 septembre 1996. Les partenaires sociaux belges siégeant au Conseil national du travail se sont efforcés de transposer le maximum de dispositions de la directive européenne relative au CEE dans le droit belge via la conclusion d'une convention collective de travail. La CCT 62 du 6 février 1996, rendue obligatoire par l'AR du 22 mars 1996 (MB du 11.04.96), règle ainsi la plupart des questions.

La directive 97/74/CE du 15 décembre 1997, étendant le champ d'application de la directive CEE au Royaume-Uni, a par ailleurs nécessité la modification de la CCT 62 par la CCT 62bis du 6 octobre 1998, rendue obligatoire par l'AR du 21 novembre 1998.

Le choix de conclure une convention collective de travail pour transposer la directive européenne en droit belge a toute son importance. En choisissant cette voie, les interlocuteurs sociaux belges réaffirment leur volonté de garder l'autonomie de négocier librement, sans intervention du pouvoir politique.

En plus, la Belgique a été le premier pays, après la Norvège, à disposer d'une réglementation en la matière.

La CCT va aussi plus loin que la directive sur différents aspects. Ainsi, tout accord conclu avant le 23 septembre 1996, devait l'être avec les organisations syndicales représentatives, tant en Belgique qu'à l'étranger. Les membres des Comités d'entreprise européens ont le droit de disposer du temps et des moyens nécessaires pour informer les représentants des travailleurs de toutes les entreprises du groupe situées en Belgique, de la teneur et des résultats des réunions du Comité. Un certain nombre de points concernant l'organisation des réunions doivent être réglés dans un protocole de collaboration : la présidence, le secrétariat et l'agenda des réunions, la convocation des réunions spéciales, la transmission des rapports, les changements de structure ou de dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, la présence d'experts aux réunions, les règles budgétaires, la traduction et l'interprétation.

La CCT établit les règles à respecter à partir du 23 septembre 1996 pour la mise en oeuvre d'un CEE. Rien n'empêche évidemment les négociateurs d'aller au-delà des prescriptions fixées dans la convention, qui constitue en fait un cadre minimal pour la négociation.

Néanmoins, en raison de motifs purement juridiques, il n'a toutefois pas été possible de tout régler par voie de convention collective de travail. Les partenaires sociaux ont dès lors formulé un avis unanime au sein du Conseil national du travail concernant la transposition de certains aspects à travers une loi. Il s'agit des aspects suivants : le droit applicable, les informations confidentielles et les différends concernant les informations confidentielles, la question de la protection des représentants des travailleurs au sein du CEE et le respect des obligations de la directive. La transposition de la directi-

ve a donc été finalisée par les lois du 23 avril 1998, portant les dispositions diverses et les mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un CEE 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, ainsi que l'AR portant exécution de l'article 8 de la loi, concernant les informations confidentielles.

La directive contient un certain nombre de dispositions qui ont un caractère transnational. L'application de ces dispositions peut donner lieu à des conflits de loi. Pour les résoudre, le législateur devrait aussi prévoir des mesures.

1. LA CCT 62

1.1. Champ d'application de la CCT 62

La CCT est entrée en vigueur le 23 septembre 1996 et s'applique donc à toutes les entreprises ou groupes d'entreprises belges de dimension communautaire du secteur privé, les ASBL y compris (à l'exception de l'enseignement libre).

Les entreprises qui avaient déjà créé un CEE avant le 23 septembre 1996 ou avaient convenu d'une procédure applicable à tous les travailleurs en matière d'information et de consultation, ne sont cependant pas liées à la CCT 62.

La directive européenne n'exclut pas les entreprises du secteur public, mais elle ne prévoit pas non plus de dispositions spécifiques sur les différentes formes d'entreprises. Quant à la CCT 62, elle ne permet pas de régler le problème de la transposition de la directive pour ces entreprises, le personnel du secteur public n'étant pas

soumis à la loi du 5 décembre 1968, qui limite la possibilité de conclure des conventions collectives de travail au secteur privé. Pour que la directive soit applicable aux entreprises publiques autonomes et à leurs filiales ainsi qu'aux institutions d'enseignement, il faudrait adopter une loi contenant une réglementation telle que définie par la CCT 62.

Comme expliqué au chapitre 2, on retrouve deux types de dispositions dans la CCT:

- les obligations qui s'appliquent aux entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire ayant leur direction centrale en Belgique. On parle dans ce cas de "CEE belge".
- les obligations qui s'appliquent à tous les membres belges d'un CEE, quel que soit le pays dans lequel se trouve le siège central.

Lorsqu'une entreprise ou un groupe d'entreprises doit créer un CEE, il convient d'abord de vérifier où se trouve la direction centrale ou son représentant. Le lieu d'implantation est déterminant pour la législation à suivre.

Exemple:

Une entreprise ayant sa direction centrale en France devra se référer à la transposition française de la directive lors de l'institution d'un CEE. Par contre, pour le calcul du nombre de travailleurs occupés dans les établissements belges, la façon dont les négociateurs belges et les membres belges du CEE sont désignés, leur protection, etc., il faudra tenir compte de la législation belge. Pour les membres allemands et espagnols de ce même CEE, il s'agira d'appliquer, pour les aspects susmentionnés, respectivement la législation allemande et la législation espagnole.

1.2. Un comité d'entreprise européen: pour qui ?

Toutes les entreprises ou groupes d'entreprises ne doivent pas procéder à l'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs. Elles doivent d'abord avoir une dimension communautaire. Ceci signifie qu'elles doivent dépasser des seuils géographiques et numériques spécifiques (art. 3, CCT 62).

Qu'entend-on par entreprise ou groupe d'entreprise de dimension communautaire:

Une entreprise de dimension communautaire est donc une entreprise occupant au total au moins 1.000 travailleurs dans les 18 Etats membres qui ont adopté la directive, ayant des établissements ou filiales dans au moins deux Etats membres différents et occupant au moins 150 travailleurs dans chacun de ces deux Etats membres.

Un groupe d'entreprises de dimension communautaire est un groupe d'entreprises comprenant une entreprise qui exerce le contrôle sur les autres (voir point 1.5). Un tel groupe doit satisfaire aux conditions suivantes:

- employer au moins 1.000 travailleurs dans les 18 Etats membres;
- comporter au moins 2 entreprises installées dans des Etats membres différents mais faisant partie du même groupe;
- et occuper au moins 150 travailleurs dans chacune de ces deux entreprises.

Une entreprise ou un groupe d'entreprises ayant sa direction centrale en Belgique doit donc avoir au moins un établissement ou une entreprise dans un des 17 autres Etats membres. Comme nous l'avons déjà signalé, au 1^{er}

mai 2004, 10 nouveaux pays accéderont à l'Union européenne, ce qui entraînera des changements importants au niveau du champ d'application de la directive et concernant la configuration des CEE. En mai 2003, quatre de ces pays ont déjà transposé la directive dans leur droit national.

Par ailleurs, la directive s'applique également aux entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire dont la direction centrale n'est pas située dans un de ces 18 Etats membres, mais qui occupent néanmoins 1.000 travailleurs dans les 18 Etats membres, répartis entre au moins deux Etats membres et occupant au total au moins 150 travailleurs dans chaque Etat membre ou 150 travailleurs dans chacune de ces deux entreprises installées dans des Etats membres différents.

Ceci signifie que des entreprises américaines, japonaises ou asiatiques qui atteignent les seuils d'effectifs dans les 18 Etats membres doivent également créer un CEE ou instituer une procédure d'information et de consultation. De même les entreprises ou groupes d'entreprises suisses qui dépassent lesdits seuils dans les 18 Etats membres, doivent également créer un CEE. La direction centrale de ces entreprises ou groupes d'entreprises doit dès lors désigner une des directions locales comme son représentant européen. Si la direction centrale néglige de désigner une des directions européennes comme représentant, c'est l'établissement ou l'entreprise occupant le plus grand nombre de travailleurs qui sera désigné comme siège central européen. La législation applicable sera celle du pays du siège désigné comme représentant.

Pour résumer, une entreprise ou un groupe d'entreprises doit instituer un CEE ou une procédure d'information et de consultation dans les cas suivants:

entreprise	groupe d'entreprises
employer au moins 1.000 travailleurs dans les Etats membres	employer au moins 1.000 travailleurs dans les Etats membres
comporter des établissements dans au moins deux Etats membres	comporter au moins deux entreprises du groupe dans des Etats membres différents
employer au moins 150 travailleurs au total dans chacun de ces deux Etats.	employer au moins 150 travailleurs dans une entreprise qui est située dans un Etat membre et 150 travailleurs dans une entreprise située dans un autre Etat membre

Il est dès lors essentiel de connaître la structure géographique complète de l'entreprise ou du groupe d'entreprises et d'obtenir les informations sur le nombre de personnes occupées dans le groupe et les différents établissements. Le CEE ou la procédure d'information et de consultation doit en outre s'appliquer à tous les travailleurs du groupe.

Quelques exemples:

- Une entreprise ayant son siège central en Belgique et 5 établissements. Le siège belge occupe 120 travailleurs. Il y a deux établissements en France occupant respectivement 50 et 100 travailleurs. L'entreprise possède aussi 2 établissements au Portugal qui occupent respectivement 800 et 1.500 travailleurs. Au total, 2.570 travailleurs sont donc occupés dans l'entreprise. L'entreprise dépasse donc clairement le seuil d'au moins

1.000 travailleurs. Elle satisfait en outre à la condition de posséder des établissements dans au moins 2 Etats membres. Elle remplit aussi la condition selon laquelle au moins 150 travailleurs doivent être occupés dans chacun de ces deux Etats membres (150 en France et 2.300 au Portugal). L'entreprise devra donc créer un CEE ou instituer une procédure d'information et de consultation.

- Un groupe d'entreprises ayant son siège central en Belgique comporte également 5 entreprises: une entreprise en Belgique comptant 120 travailleurs, deux en France occupant respectivement 50 et 100 travailleurs et deux au Portugal employant respectivement 800 et 1.500 travailleurs.

Le groupe d'entreprises dépasse le seuil d'au moins 1.000 travailleurs. Il possède plus de deux entreprises réparties sur 3 Etats membres. Mais seules les entreprises portugaises du groupe occupent plus de 150 travailleurs par entreprise. Les critères concernant l'institution d'un CEE ne sont donc pas remplis.

- Une entreprise ayant son siège central en Suisse possède des établissements en Belgique, aux Pays-Bas et en France. Dans ses établissements belges, elle occupe 1.000 travailleurs, aux Pays-Bas 520 et en France 100. L'entreprise satisfait donc aux seuils géographiques et numériques. Elle emploie dans trois Etats membres plus de 1.000 travailleurs au total et dans deux Etats membres (Belgique et Pays-Bas) au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux.

Même si la Suisse n'a pas ratifié la directive, l'entreprise doit quand même créer un CEE pour ses établissements dans les Etats membres concernés.

Dans l'accord relatif à l'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation, rien n'empêche les négociateurs d'impliquer des "tiers"⁴. Certains accords prévoient une représentation effective de ces pays, d'autres par contre, donnent le statut d'observateur aux tiers. Certains pays ont même réglé légalement le statut de ces tiers lors de la transposition de la directive dans leur législation nationale. Ainsi est-il prévu dans la législation néerlandaise que des travailleurs issus de pays tiers peuvent faire partie du CEE ou du GSN. L'Espagne, l'Allemagne et l'Autriche autorisent également les travailleurs de "pays tiers" à participer aux réunions du GSN, sur base d'un accord entre le GSN et la direction centrale.

La CCT 62 ne prévoit rien à ce sujet. Libre aux négociateurs de prendre les dispositions nécessaires lors de la négociation des accords. Nous proposons d'impliquer le plus possible tous les représentants des travailleurs dans les CEE et les procédures d'information et de consultation.

1.3. Détermination du nombre de travailleurs en Belgique

Pour vérifier si une entreprise ou un groupe d'entreprises occupe au total au moins 1.000 travailleurs et au moins 150 travailleurs dans au moins deux Etats membres, ou 150 travailleurs dans au moins deux entreprises situées dans deux Etats membres différents, il faut se référer à la transposition de la directive dans les législations nationales. Pour les établissements ou entreprises établis en Belgique, le calcul des seuils s'effectue comme pour les élections sociales. On doit notamment calculer le nombre

4. Il s'agit ici d'une part des représentants des travailleurs des pays européens qui n'ont pas (encore) signé la directive et d'autre part, des représentants des travailleurs d'entreprises ou d'établissements en dehors de l'Europe. Ils sont considérés comme des "tiers" parce que la directive ne leur est pas (encore) applicable.

moyen de travailleurs qui ont été occupés dans les établissements ou entreprises situés en Belgique au cours des deux années précédant le jour de la demande d'entamer des négociations visant l'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation.

Concrètement, ceci signifie que l'on compte pour chaque travailleur le nombre de jours calendrier durant lesquels il/elle a été inscrit(e) au registre du personnel. Ensuite, on divise la somme du nombre total des jours calendrier de tous les membres du personnel par 730. Le chiffre ainsi obtenu constitue le nombre moyen de travailleurs.

Quelques précisions:

- Le nombre de travailleurs est une moyenne calculée sur deux ans. On commence à compter à partir de la date de la demande visant à entamer des négociations. La moyenne permet de tenir compte des variations éventuelles du personnel durant la période de référence.
- Pour le calcul du nombre moyen de travailleurs, il est uniquement tenu compte des travailleurs liés par un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage. Sont assimilés à des travailleurs de l'entreprise dans laquelle ils sont occupés: les travailleurs placés en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle; les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ainsi que par les Fonds associés.

Pour le calcul du seuil, ne sont pas considérés comme "travailleur": le travailleur lié par un contrat de remplacement; le travailleur intérimaire. Il faut noter cependant que les intérimaires ne sont pas considérés comme "travailleur" pour le calcul du seuil uniquement

dans les agences d'intérim. Par contre ils seront pris en considération dans les entreprises utilisatrices pour autant qu'ils ne remplacent pas des travailleurs en suspension de l'exécution du contrat.

- Pour les travailleurs à temps partiel, on applique une règle spécifique:
 - lorsqu'ils prestent moins des 3/4 de la durée du travail à temps plein, le nombre de jours calendrier durant lesquels ils sont inscrits au registre du personnel, est divisé par deux.
 - lorsqu'ils prestent au moins les 3/4 de la durée du travail à temps plein, tous les jours calendrier inscrits au registre du personnel sont pris en compte, tout comme pour les travailleurs à temps plein.

Chaque jour d'inscription est pris en compte, même s'il y a une suspension de l'exécution du contrat, p.ex. en cas de maladie, de vacances, d'interruption de carrière, de crédit temps etc.

Pour plus de précisions sur le calcul des seuils, nous vous renvoyons au Guide pratique Elections sociales de la CSC.

1.4. Droit de connaître le nombre de travailleurs

Une fois par année civile, la direction centrale située en Belgique devra, à la demande des représentants des travailleurs, fournir des informations concernant le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire.

La date de référence servant au calcul du nombre moyen de travailleurs est la date à laquelle il a été demandé à la direction d'entamer les négociations.

Les représentants des travailleurs peuvent décider quand ils demandent cette information. La direction centrale

n'est toutefois obligée de donner cette information qu'une fois par an.

Ces données revêtent une importance primordiale dans les entreprises ou groupes d'entreprises qui sont proches des seuils numériques.

1.5. Entreprises qui exercent le contrôle

La CCT confirme le droit des représentants des travailleurs de s'imposer jusqu'au niveau où les décisions importantes sont prises, à savoir la direction centrale.

Pour le CEE de droit belge, on entend par "entreprise qui exerce le contrôle", l'entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise, du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent. Il s'agit donc de l'entreprise qui est en mesure de dominer les autres entreprises du groupe ou d'exercer une influence décisive sur elles.

L'exercice d'une influence dominante est présumé établi, jusqu'à preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- a) bénéficie d'un droit de nomination, c.-à-d. qu'elle peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise;
- b) a un droit de décision c.-à-d. qu'elle dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise;
- c) possède un droit de propriété, c.-à-d. qu'elle détient la majorité des parts du capital souscrit de l'entreprise.

Il suffit qu'une entreprise possède un de ces droits pour être présumée exercer une influence dominante.

Dans les groupes d'entreprises ayant une structure compliquée, plusieurs entreprises d'un même groupe peuvent

satisfaire à un de ces critères. C'est pourquoi, la CCT établit une hiérarchie dans les critères. En premier lieu, c'est l'entreprise qui possède un droit de nomination qui est présumée exercer l'influence dominante. Si aucune entreprise ne satisfait à ce critère, c'est alors l'entreprise qui a le droit de décision qui est présumée exercer une influence dominante.

Pour l'application des règles susmentionnées, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise qu'elle contrôle et de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute entreprise qu'elle contrôle.

Cas particuliers

1. Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un Etat membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiements, au concordat ou à une procédure analogue.
2. Une entreprise n'est pas considérée comme une entreprise exerçant le contrôle sur autre entreprise dont elle détient des participations lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, § 5 point a) ou c) du Règlement (CEE) n° 4064/89 du Conseil, du 21 décembre 1989 relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises. Concrètement, il s'agit:
 - a) des établissements de crédits, d'autres établissements financiers ou des sociétés d'assurances qui détiennent, à titre temporaire, des participations acquises dans une entreprise en vue de leur reven-

te, pour autant qu'ils n'exercent pas de droit de vote attaché à ces participations en vue de déterminer le comportement concurrentiel de cette entreprise, ou pour autant qu'ils n'exercent ce droit de vote qu'en vue de préparer la réalisation de tout ou partie de cette entreprise ou de ses actifs ou la réalisation de ces participations, et que cette réalisation intervient en principe dans un délai d'un an suivant l'acquisition;

- b) des sociétés financières dont l'objet est la prise de participation dans d'autres sociétés, pour autant que le droit de vote attaché aux participations détenues ne soit exercé, notamment par la voie de la nomination des membres des organes de direction et de surveillance des entreprises dont elles détiennent des participations, que pour sauvegarder la pleine valeur de ces investissements et non pour déterminer directement ou indirectement le comportement concurrentiel de ces entreprises.

L'exclusion que prévoit le règlement en ce qui concerne les opérations de contrôle de concentrations d'entreprises dépend donc du respect de conditions strictes concernant des situations exceptionnelles, à savoir le caractère spectaculaire des opérations et la nature des sociétés de holding.

1.6. Qui est responsable de l'institution d'un CEE ?

L'article 8 de la CCT stipule clairement que la direction centrale est responsable de la mise en oeuvre de la procédure d'institution d'un Comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation. La direction centrale peut prendre elle-même l'initiative ou attendre que les travailleurs ou leurs représentants en fassent la demande.

Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un des 18 Etats membres, elle doit désigner un représentant dans un des Etats membres. La directive et la CCT 62 s'appliquent en effet à toutes les entreprises ou tous les groupes d'entreprises de dimension communautaire, que la direction centrale se trouve ou non dans un des 18 Etats membres.

Lorsque la direction centrale, qui est située en dehors des Etats membres, ne désigne aucun représentant dans un des Etats membres, le rôle de la direction centrale est assuré par la direction de l'établissement ou de l'entreprise qui occupe le plus grand nombre de travailleurs. Par conséquent, c'est la législation de l'Etat membre concerné qui régira l'institution et le fonctionnement du CEE ou de la procédure d'information et de consultation.

Exemple:

Une multinationale américaine satisfait aux conditions pour l'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation. La direction centrale peut alors désigner la direction de son établissement belge comme son représentant. La procédure d'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation est alors régie par le droit belge.

Si, par contre, la multinationale choisit comme représentant la direction de son établissement espagnol, il s'agira d'un CEE de droit espagnol.

Si la multinationale n'a pas désigné de représentant en Europe, il faut alors examiner quel est l'établissement européen comptant le plus de travailleurs. La direction de cet établissement est alors considérée comme la direction centrale.

1.7. Un ou plusieurs CEE ?

L'article 2 de la CCT stipule que le CEE doit toujours être créé au niveau le plus élevé de l'ensemble du groupe même si celui-ci comprend une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Dans l'accord portant institution d'un CEE, il peut toutefois être prévu de créer plusieurs CEE pour un groupe d'entreprises, lorsque, par exemple, le groupe est actif dans plusieurs secteurs⁵. Cependant, le ou les CEE ou la ou les procédures d'information et de consultation doivent toujours couvrir l'ensemble de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Cette obligation est bien entendu limitée aux entreprises et établissements situés dans les 18 Etats membres qui ont adopté la directive. L'accord doit comprendre toutes les entreprises du groupe, quelle que soit leur taille. Lorsqu'il est décidé de créer plusieurs CEE au sein d'un même groupe d'entreprises, il faut indiquer clairement quel accord porte sur quelles entreprises.

1.8. Le CEE peut-il également comprendre d'autres pays ?

Comme nous l'avons signalé plus haut, le champ d'application de l'accord portant institution d'un CEE peut être élargi à des pays tiers, c.-à-d. des pays qui n'ont pas (encore) adopté la directive. Les syndicats, et en particulier la CSC, ont toujours plaidé pour que tous les travailleurs, quel que soit leur lieu de travail, soient impliqués dans les organes d'information, de consultation et de participation. Il est indiqué de négocier l'élargissement du CEE et aussi d'impliquer les représentants des travailleurs de ces pays tiers (éventuellement comme observateurs) dans le fonctionnement du CEE.

1.9. Comment lancer la procédure ?

A partir du 22 septembre 1996, les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire qui tombent sous le champ d'application de la directive et de la CCT 62 sont tenues d'instituer un CEE ou une procédure d'information et de consultation. La procédure est entamée:

- soit à l'initiative de la direction centrale située en Belgique. C'est en effet la direction centrale qui est responsable de la mise en oeuvre d'une procédure d'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs. La direction centrale belge doit donc en informer les directions locales et les représentants des travailleurs.

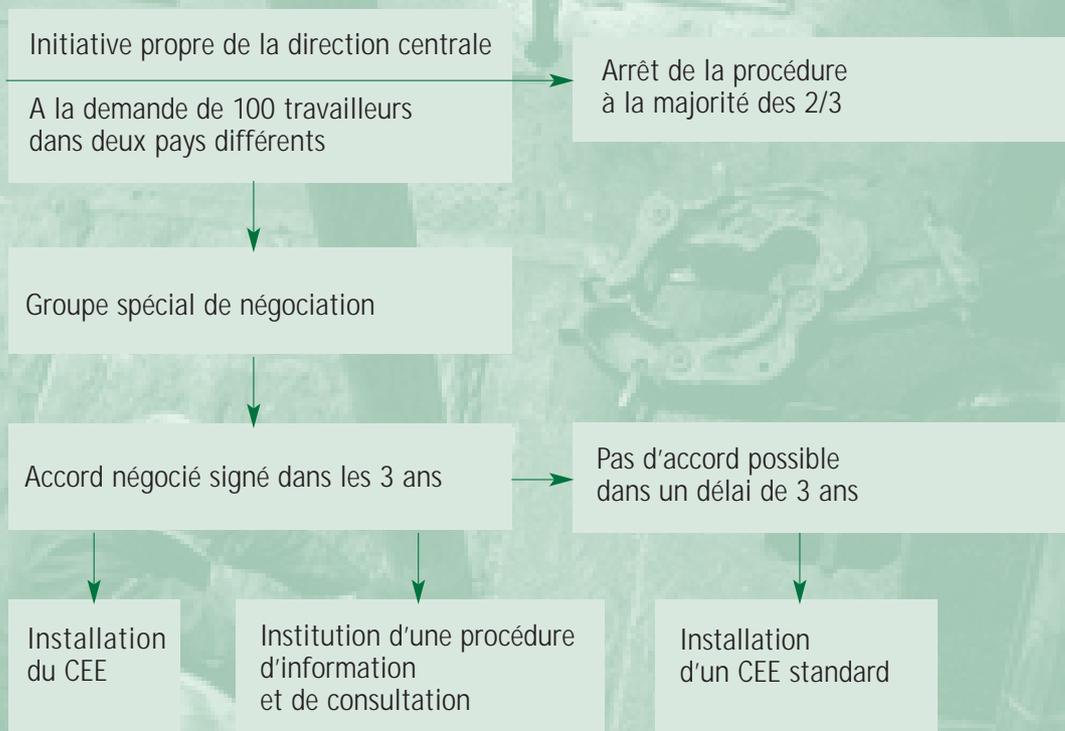
5. Une entreprise ou un groupe d'entreprises qui est actif aussi bien dans le secteur de la chimie que dans le secteur de la construction pourrait donc prévoir de créer deux CEE: un pour les établissements ou entreprises actives dans le secteur de la chimie et un autre pour les établissements ou entreprises du secteur de la construction. On peut même éventuellement prévoir un CEE central.

à leur direction locale de leur indiquer l'identité et le lieu d'établissement de la direction centrale.

Quelques précisions à ce sujet:

- soit à la demande écrite de 100 travailleurs ou de leurs représentants, occupés dans au moins deux établissements ou deux entreprises situées dans au moins deux Etats membres différents. Cette demande doit être adressée à la direction centrale. Les représentants des travailleurs en Belgique ont le droit de demander
- Il suffit qu'un ou plusieurs représentants élus dans une entreprise située dans un Etat membre signent la demande conjointement avec les délégués d'une entreprise située dans un autre pays. Il ne faut donc pas que 100 signatures figurent sur la lettre adressée à la

Schéma de la procédure



direction centrale, mais les signatures doivent toutes représenter au moins 100 travailleurs.

- Il est conseillé d'envoyer la demande visant à entamer la procédure par lettre recommandée. La date de la poste revêt en effet une grande importance. Il s'agit de la date de référence pour :
 - déterminer le nombre moyen de travailleurs occupés dans les entreprises ou établissements belges (art. 5 de la CCT);
 - la responsabilité de la direction centrale pour la mise en oeuvre d'une procédure d'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation (art. 8 et 9 de la CCT);
 - la création d'un CEE standard lorsque la direction centrale refuse de convoquer le groupe spécial de négociation dans les 6 mois qui suivent la demande des travailleurs d'entamer la procédure (art. 26 de la CCT);
 - la création d'un CEE standard lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociation ne concluent pas d'accord dans un délai de trois ans à dater du jour où la procédure est entamée conformément à l'art. 9, à moins que la direction centrale et le groupe spécial de négociation ne décident de commun accord d'arrêter les négociations (art. 20 et 26 de la CCT).
- Il est recommandé d'organiser des contacts préalables entre les représentants des différents pays et de convenir qui enverra la demande visant à entamer la procédure, quand et comment. Si les travailleurs et les représentants des travailleurs de chaque pays envoient séparément cette demande, sans concertation préalable, des problèmes risquent de se poser concernant la date de référence !

1.10. Le groupe spécial de négociation (GSN)

Dès que la procédure est entamée, un groupe spécial de négociation (GSN) est constitué (art. 10 de la CCT). Celui-ci a pour mission de fixer, avec la direction centrale, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des CEE ou, bien de négociateur concernant les modalités de mise en oeuvre d'une ou de plusieurs procédures d'information et de consultation.

Les dispositions exposées ci-dessous concernant le GSN ne s'appliquent qu'aux CEE de droit belge. Elles valent donc uniquement pour les entreprises ou les groupes d'entreprises ayant leur direction centrale en Belgique ou les entreprises ou groupes d'entreprises extra-européens qui ont désigné la direction d'une entreprise ou d'un établissement belge comme leur représentant européen. Les dispositions sont également applicables aux entreprises ou groupes d'entreprises extra-européens qui n'ont pas désigné de représentant dans un des Etats membres mais qui dans leur établissement ou entreprise belge, employent le plus grand nombre de travailleurs.

Compétence

Le GSN se voit donc confier une mission temporaire. Il s'agit de l'instance qui doit négocier avec la direction centrale pour arriver à un accord concernant la façon dont l'information et la consultation des travailleurs seront concrétisées. Ils doivent s'efforcer, dans un esprit de collaboration, d'arriver à un accord négocié concernant l'institution d'un ou de plusieurs CEE ou d'une ou plusieurs procédures d'information et de consultation.

Composition

Au sein du GSN siègent uniquement des représentants des travailleurs. Chaque Etat membre comptant un ou plusieurs établissements ou une ou plusieurs entreprises appartenant au même groupe a droit à au moins un représentant.

En fonction du nombre de travailleurs occupés dans l'Etat membre concerné, maximum trois mandats supplémentaires peuvent être attribués, conformément aux règles suivantes:

- un mandat supplémentaire si au moins 25 % des travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné;
- deux mandats supplémentaires si au moins 50 % des travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné;
- trois mandats supplémentaires si au moins 75 % des travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné.

N.B.: cette répartition vaut uniquement pour les CEE de droit belge. Lorsque la direction centrale est établie dans

un autre Etat membre, la répartition des mandats supplémentaires peut être effectuée selon d'autres règles !

Désignation des représentants belges⁶

Les représentants des travailleurs au GSN occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux Conseils d'entreprise. Cette désignation s'effectue de préférence de commun accord. Ceci implique que des arrangements doivent avoir lieu entre les différents syndicats par l'intermédiaire desquels les travailleurs belges sont représentés. Il s'agit notamment de décider de quel établissement ou entreprise, de quel syndicat et de quel groupe du personnel sera issu le représentant belge.

A défaut d'accord, la CCT prévoit (art. 13) que ce/ces représentant(s) est (sont) désigné(s) par l'organisation majoritaire au sein du Conseil d'entreprise.

A défaut de CE, les membres-travailleurs du GSN sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs au sein des Comités pour la Prévention et la Protection au travail. A défaut d'accord, la désignation est effectuée par l'organisation qui est majoritaire au sein du CPPT.

A défaut de CE et de CPPT, chaque Commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des entreprises ou des établissements à désigner les représentants des travailleurs au GSN.

A défaut de CE, de CPPT et d'autorisation de la Commission paritaire, les travailleurs des entreprises ou des établissements concernés ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs du GSN. La CCT ne précise cependant pas comment cette désignation ou élec-

6. Les dispositions qui suivent concernant la désignation du ou des représentants des travailleurs occupés en Belgique s'appliquent aussi bien aux CEE de droit belge qu'aux CEE de droit étranger !

tion doit avoir lieu. Il n'est pas non plus question de la protection des candidats non élus.

Afin d'assurer la continuité des négociations, une liste de réserve (un ou deux remplaçants par pays) est également constituée. Les représentants des travailleurs figurant sur cette liste de réserve sont désignés selon la même procédure que celle appliquée pour la désignation des membres du GSN.

Chaque Etat membre a droit à au moins 1 remplaçant. Lorsqu'un Etat membre occupe au moins 75 % des travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, il a droit à un remplaçant supplémentaire.

Les représentants des travailleurs figurant sur la liste de réserve remplacent les membres du GSN en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de congé de maternité, de départ de l'entreprise ou de l'établissement, ou de démission du membre.

Quelques remarques:

- La désignation des représentants des travailleurs relève du pouvoir décisionnel autonome des délégués des travailleurs ou des travailleurs concernés. L'employeur n'a en la matière aucun droit de regard ni pouvoir de décision.
- Il faut donner la priorité à la désignation par le biais d'un accord entre les représentants des travailleurs. Ce n'est que lorsque vraiment aucun accord n'est possible qu'il faut recourir à la désignation par la majorité.
- Il n'existe pas de seuils numériques pour exclure certaines entreprises plus petites du droit à la représentation.
- Rien n'empêche qu'un permanent syndical soit désigné membre du GSN. La subtile dénomination de "membres-travailleurs" à l'art. 13 rend cette éventualité possible.

Les noms des membres du GSN ainsi que ceux de la liste de réserve sont communiqués à la direction centrale située en Belgique. Celle-ci transmet l'information aux directions des différents établissements ou aux différentes entreprises du groupe.

Possibilité de faire appel à des experts

Le GSN peut se faire assister par des experts de son choix. Les règles pratiques concernant leur présence aux réunions doivent être fixées en concertation avec la direction centrale.

La prise en charge financière par la direction centrale située en Belgique est limitée à un seul expert.

Fonctionnement du GSN

Une fois informée des noms des membres du GSN, la direction centrale doit convoquer une première réunion. La direction en informe les directions des établissements ou des entreprises appartenant au même groupe (art. 17 de la CCT). Cette première réunion doit avoir lieu au plus tard six mois après l'introduction de la demande visant à l'institution d'un CEE. L'article 26 de la CCT stipule en effet qu'un CEE standard est créé si cette réunion n'a pas lieu dans ce délai.

Le GSN a le droit d'organiser, moyennant accord de la direction centrale, des réunions préparatoires précédant les réunions avec la direction centrale. De telles réunions préparatoires sont essentielles pour permettre aux représentants des travailleurs d'échanger en l'absence des représentants de la direction, et se mettre d'accord sur des positions communes.

Les frais de fonctionnement sont supportés par la direction centrale située en Belgique. Il s'agit entre autres des

frais de déplacement et de séjour, des frais inhérents à la traduction des documents et aux interprétations simultanées, etc.

Les décisions du GSN se prennent à la majorité des membres.

Décision de ne pas entamer ou d'arrêter les négociations

Le GSN peut décider de ne pas entamer ou d'arrêter les négociations visant l'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation. Cette décision doit être prise à la majorité des 2/3. Ceci implique qu'au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, aucun CEE ne sera créé et qu'aucune procédure d'information et de consultation ne sera instituée.

Sauf accord contraire entre le GSN et la direction centrale située en Belgique, le GSN est alors dissous. Une nouvelle demande de négociation et d'institution d'un GSN ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après la décision d'arrêter les négociations, à moins que les parties concernées ne fixent un délai plus court.

Les dispositions subsidiaires (concernant un CEE standard) ne sont dès lors plus applicables.

La CSC plaide pour que les négociations ne soient pas arrêtées à la légère. En effet, cela fait de nombreuses années que nous plaidons pour que les travailleurs aient droit à une information transnationale de qualité et qu'ils puissent dialoguer avec les véritables décideurs (le plus haut niveau de décision). Arrêter les négociations signifie donc (du moins durant les deux premières années qui sui-

vent ou plus longtemps encore) perdre ce droit à l'information et à la consultation et également renoncer à la possibilité de recourir aux prescriptions subsidiaires, en cas d'échec des négociations. Il nous paraît dès lors indiqué d'utiliser les prescriptions subsidiaires comme "une épée de Damoclès". Lorsque au bout de trois ans de négociation, il n'est pas possible de conclure un accord contenant des dispositions plus larges, on peut toujours se rabattre sur ces normes minimales. Il est préférable d'avoir un CEE standard que de ne pas avoir de CEE du tout !

Accord portant institution d'un CEE

Le GSN dispose d'environ 3 ans pour négocier en vue de conclure un accord concernant l'institution d'un ou de plusieurs CEE ou d'une ou de plusieurs procédures d'information et de consultation. Lorsque cet accord est signé, le GSN cesse d'exister. Compte tenu des caractéristiques spécifiques de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, l'objectif est en effet d'arriver à un accord concernant aussi bien la composition que les missions du CEE. C'est pourquoi l'article 16 de la CCT dit qu'il faut "négocier dans un esprit de collaboration en vue de parvenir à un accord".

La CCT 62 indique toutefois quelles sont les dispositions minimales que doit contenir cet accord. Les parties concernées peuvent bien entendu ajouter d'autres éléments à l'accord.

Les dispositions relatives au CEE standard peuvent servir de fil conducteur lors des négociations. Elles sont considérées comme dispositions minimales, en-dessous desquelles un accord négocié ne doit pas descendre. Lorsque, trois ans après le jour où la direction centrale a pris l'initiative ou que 100 travailleurs ont introduit la demande d'instaurer la procédure, aucun accord n'est conclu, ce

sont en effet les prescriptions subsidiaires qui sont applicables. Un CEE standard est alors créé, à moins qu'il ait été décidé d'arrêter les négociations à une majorité des 2/3.

Le GSN et la direction centrale décident donc en premier lieu de la façon dont ils vont collaborer à l'avenir au niveau transnational, quels seront leurs droits et obligations. Le résultat de cette négociation, à savoir l'accord portant institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation, doit être fixé par écrit. Il devient alors contraignant. Ceci signifie que seules les dispositions fixées dans l'accord s'appliquent aux parties concernées. Les membres du CEE ne peuvent plus s'en remettre aux dispositions nationales minimales relatives au CEE standard. Si les dispositions du CEE standard venaient à être plus avantageuses, il faudrait attendre la date prévue pour la renégociation pour les intégrer éventuellement dans l'accord négocié.

Selon la CCT belge, l'accord négocié doit régler au moins les éléments suivants:

- l'identification des entreprises composant le groupe d'entreprises ou des établissements formant l'entreprise de dimension communautaire;
- la composition du CEE: le nombre de membres, la répartition et la durée des mandats;
- les attributions du CEE et la procédure d'information et de consultation;
- le lieu, la fréquence et la durée des réunions;
- les ressources financières et matérielles à allouer au CEE pour assurer son fonctionnement;
- la durée de l'accord et sa procédure de renégociation.

Lors des négociations, outre la référence aux prescriptions subsidiaires, il est important également de s'inspirer de l'expérience déjà acquise, notamment dans le secteur. Normalement, vous pouvez avoir accès aux diffé-

rents accords auprès de la centrale CSC concernée et/ou auprès de la Confédération européenne des syndicats, qui dispose d'une excellente base de données.

Pas de CEE mais une ou plusieurs procédures d'information et de consultation

La direction centrale et le GSN peuvent convenir d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'un CEE. En tant que CSC, nous ne sommes pas tellement partisans de cette solution mais recommandons plutôt l'institution d'un CEE. Le CEE offre la possibilité aux représentants des travailleurs des différents Etats membres, de se rencontrer, d'échanger des points de vues et de se fixer des objectifs communs. Ainsi, les représentants des travailleurs peuvent travailler concrètement au développement du dialogue social européen et de la solidarité sur le plan transnational.

Lorsque le GSN et la direction centrale décident néanmoins de ne pas créer de CEE mais d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation, l'accord doit au moins prévoir:

- Les questions donnant lieu à information et consultation.
Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.
- Les modalités selon lesquelles les représentants des travailleurs exercent leur droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur ont été communiquées.

1.11. Le CEE standard

Les dispositions subsidiaires, c.-à-d. les règles régissant le CEE standard, s'appliquent uniquement aux CEE de droit belge. Elles sont donc applicables :

- aux entreprises ou groupes d'entreprises ayant leur direction centrale en Belgique ;
- aux entreprises ou groupes d'entreprises dont la direction centrale n'est pas située dans un des 18 Etats membres mais qui ont désigné une direction belge comme représentant ;
- aux entreprises ou groupes d'entreprises dont la direction centrale n'est pas située dans un des 18 Etats membres, qui n'ont pas désigné de représentant mais qui occupent, sur le plan européen, le plus grand nombre de travailleurs en Belgique.

Ces prescriptions seront d'application lorsque:

- la direction centrale et le GSN le décident;
- la direction centrale refuse de convoquer le GSN dans les six mois qui suivent la demande d'entamer des négociations pour l'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation;
- la direction centrale et le GSN n'ont pas conclu d'accord dans un délai de 3 ans à dater du jour où la procédure de négociation a été entamée, sauf s'il a été décidé d'arrêter les négociations à une majorité des 2/3.

Ces prescriptions ont été insérées dans la CCT pour éviter que certaines entreprises ou groupes d'entreprises, en raison d'une quelconque politique d'obstruction, envisagent de ne pas créer de CEE. Il est par conséquent procédé automatiquement à l'institution d'un CEE standard

dans les trois situations décrites ci-dessus.

Nous appelons cela un CEE standard parce que les dispositions s'appliquent à toutes les entreprises ou à tous les groupes d'entreprises qui se trouvent dans un des trois cas susmentionnés. Contrairement aux accords négociés (type 1 et type 2), ils ne peuvent plus être modifiés. Les dispositions doivent être appliquées dans leur intégralité.

Comme nous l'avons déjà fait plus haut, nous conseillons aux négociateurs au sein des GSN d'utiliser ces prescriptions comme normes minimales pour les accords négociés. Il s'agit donc d'un moyen de dissuasion pour les entreprises ou groupes d'entreprises qui, pour une raison ou une autre, ne veulent pas créer de CEE, ou qui, par le biais d'un accord négocié, tentent d'aller en dessous des dispositions minimales.

Compétences

La compétence du CEE standard de droit belge se limite à l'information et à la consultation sur des questions qui concernent:

- l'ensemble de l'entreprise ou du groupe d'entreprises,
- ou au moins deux établissements ou entreprises situés dans des Etats membres différents.

Les questions qui ne concernent qu'un seul établissement ne sont donc pas considérées comme transnationales alors qu'elles peuvent avoir des implications pour l'ensemble du groupe. Dans le cadre de la révision éventuelle de la directive, la CES souhaite voir élargir cette notion de transnationalité.

Cette compétence est en outre limitée aux matières qui concernent les établissements et les entreprises situés dans les Etats membres.

Composition

Le CEE standard de droit belge se compose de travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises. Ils sont désignés par les représentants des travailleurs. A défaut de représentants des travailleurs, ils sont élus ou désignés par l'ensemble des travailleurs. Des permanents syndicaux ne peuvent donc pas devenir membres du CEE standard! Rien n'empêche cependant qu'ils puissent participer aux réunions en tant qu'experts.

Chaque Etat membre où est situé un établissement ou une entreprise du même groupe peut désigner un membre.

Sur la base du nombre de travailleurs occupés, des mandats supplémentaires peuvent être attribués:

- 1 mandat supplémentaire si au moins 10 % des travailleurs sont occupés dans l'Etat membre concerné;
- 2 mandats supplémentaires si au moins 20 % des travailleurs sont occupés dans l'Etat membre concerné;
- 3 mandats supplémentaires si au moins 40 % des travailleurs sont occupés dans l'Etat membre concerné;
- 4 mandats supplémentaires si au moins 60 % des travailleurs sont occupés dans l'Etat membre concerné;
- 5 mandats supplémentaires si au moins 75 % des travailleurs sont occupés dans l'Etat membre concerné.

Chaque Etat membre peut donc désigner au moins un et maximum 6 représentants au sein du CEE standard.

Nous insistons encore sur le fait que cette répartition vaut uniquement pour les CEE de droit belge. Les CEE d'entreprises ou de groupes d'entreprises dont la direction centrale ou le représentant de la direction centrale est situé en dehors de la Belgique, doivent se référer aux prescriptions relatives au CEE standard de l'Etat membre où la direction centrale ou son représentant est installé.

Les dispositions relatives à la composition ne sont pas nécessairement les mêmes!

Afin d'assurer la continuité du CEE standard, une liste de réserve est constituée. Ce n'est qu'en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de congé de maternité, de départ de l'entreprise ou de l'établissement, ou de démission du membre, que les représentants des travailleurs figurant sur la liste de réserve peuvent participer aux réunions du CEE. Il ne s'agit donc pas de suppléants qui peuvent remplacer un membre effectif chaque fois que ce dernier s'absente pour l'une ou l'autre raison. Nous insistons sur le fait que le représentant des travailleurs au CEE doit être chaque fois la même personne.

Chaque Etat membre a droit à au moins 1 remplaçant. Lorsqu'un Etat membre occupe au moins 75 % des travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, il a droit à un remplaçant supplémentaire.

Mode de désignation des membres du CEE standard

Les membres du CEE standard occupés en Belgique sont désignés par et parmi les membres du/des conseil(s) d'entreprise. Comme pour les GSN, il est demandé aux représentants des travailleurs d'effectuer cette désignation par le biais d'un accord entre les différents syndicats.

A défaut d'un tel accord, les membres du CEE sont désignés par la majorité de ces représentants.

A défaut de CE, les représentants au CEE sont désignés par et parmi les membres du Comité pour la Prévention et la Protection au travail.

A défaut de CE et de CPPT, chaque Commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales à désigner les membres du CEE.

Lorsqu'il n'y a ni CE ni CPPT et que les Commissions pari-

taires n'ont pas autorisé les délégations syndicales à désigner les membres du CEE, les travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné ont le droit d'élire ou de désigner les membres du CEE.

Lorsqu'au terme de trois ans de négociation avec le GSN, une entreprise ou un groupe d'entreprises n'est pas parvenu à un accord et doit donc se référer aux dispositions des prescriptions subsidiaires, les membres du GSN ne deviennent pas automatiquement les membres du CEE. La procédure prévoit que, moyennant un accord entre les parties, d'autres membres peuvent être désignés et qu'à défaut d'accord, les membres sont désignés par la majorité.

La durée du mandat des membres du CEE est de 4 ans.

Composition d'un comité restreint

Les CEE de grande taille ont la possibilité de créer un comité restreint qui comprendra au maximum trois membres (art. 33 de la CCT). La constitution d'un comité restreint n'est donc pas une obligation. Ce sont les membres du CEE qui décident eux-mêmes s'il est souhaitable ou non de l'instaurer (lorsqu'il s'agit d'un CEE comptant beaucoup de membres, par ex.). Le comité restreint est certainement une garantie supplémentaire d'un bon fonctionnement du CEE.

Les membres du CEE peuvent aussi fixer, dans le règlement d'ordre intérieur du CEE, les règles relatives à la répartition géographique des mandats de ce comité restreint.

Lors de la décision de créer un comité restreint, il faut définir le rôle qu'il remplira. Le comité restreint est certainement le garant de la permanence des contacts en dehors des réunions ordinaires du CEE. Il jouera aussi un rôle particulier en cas de circonstances exceptionnelles au niveau du groupe, affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

Réunions du CEE standard

Le CEE standard a le droit de se réunir avec la direction centrale située en Belgique une fois par an. Cette réunion a pour but d'informer et de consulter les représentants des travailleurs sur l'évolution des activités de l'entreprise ou du groupe et sur les prévisions. Pour ce faire, la direction doit rédiger un rapport écrit qui sera remis aux membres du CEE. Le protocole de collaboration (voir point 1.15) prévoit le délai et les modalités de transmission du rapport précité aux membres du CEE.

Avant chaque réunion avec la direction centrale, le CEE ou le comité restreint est habilité à se réunir sans la direction.

De plus, les membres du CEE et du comité restreint peuvent se faire assister par des experts de leur choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches. Le protocole de collaboration doit régler les modalités pratiques de l'assistance par des experts. La CCT stipule en outre que la direction centrale située en Belgique ne doit supporter les frais que pour un expert.

Informations qui doivent être fournies

Lors des réunions annuelles avec la direction centrale, les informations suivantes doivent être fournies (art. 36 de la CCT):

- la structure de l'entreprise ou du groupe;
- la situation économique et financière;

- l'évolution probable des activités;
- la production et les ventes;
- la situation et l'évolution probable de l'emploi;
- les investissements;
- les changements substantiels concernant l'organisation;
- l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de fabrication;
- les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci;
- les licenciements collectifs.

Ces données portent sur l'ensemble du groupe ou de l'entreprise (tous les établissements). Il s'agit donc aussi bien d'informations sur le passé (l'année précédente) que d'informations sur l'avenir (prévisions). L'énumération de l'art. 36 n'est certainement pas limitative. Il s'agit des informations minimales à fournir, mais dans la pratique on constate que de nombreux CEE élargissent leur champ de compétences à d'autres matières. Nous vous renvoyons à ce sujet au chapitre qui traite de l'évaluation du fonctionnement des CEE.

Réunions exceptionnelles du CEE standard

Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, le comité restreint ou, si celui-ci n'existe pas, le CEE a le droit d'en être informé et d'être consulté.

Comme "circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs", la CCT 62 mentionne:

- les délocalisations et les fermetures d'entreprises ou d'établissements,
- les licenciements collectifs.

Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive. Dans le texte de la

CCT, le mot "notamment" a en effet toute son importance. Les membres du CEE peuvent donc estimer que d'autres circonstances que celles citées ici peuvent nécessiter la convocation d'une réunion exceptionnelle.

Le comité restreint, ou à défaut, le CEE a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction centrale située en Belgique ou tout autre niveau de direction plus approprié afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

Le protocole de collaboration prévu par la CCT 62 envisage les modalités de la convocation des réunions spéciales.

A ces réunions organisées avec le comité restreint, peuvent également participer les membres du CEE représentant les travailleurs des établissements ou entreprises directement concernés par les mesures en question.

Cette réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais et à un moment où cette information et cette consultation ont encore une signification. Visiblement, le législateur a voulu que la réunion ait lieu à un moment où la formulation de l'avis puisse encore avoir une influence sur la décision de la direction centrale, mais la directive CEE n'est pas suffisamment claire à ce sujet. Ces notions de " temps utile" et " d'effet utile" de l'information – consultation posent très souvent problème au sein des CEE. La jurisprudence précise néanmoins ces notions, à travers l'arrêt Renault Vilvorde (voir annexe sur la jurisprudence). Par ailleurs la directive sur l'implication des travailleurs dans la société européenne ainsi que la directive sur l'information et la consultation au niveau communautaire donnent une définition élargie de l'information et de la consultation (voir chapitre sur la SE).

Ces réunions spéciales s'effectuent également sur base

d'un rapport établi par la direction centrale ou tout autre niveau de direction approprié de l'entreprise. Un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable.

Pour ces réunions, le comité restreint ou le CEE peuvent également se faire assister par des experts. La direction centrale située en Belgique ne supportera les frais que d'un seul expert.

Les réunions qui ont lieu au niveau transnational ne portent pas atteinte aux obligations des directions locales belges en matière d'information au(x) CE et/ou à la (aux) délégation(s) syndicale(s).

Fonctionnement

Le CEE doit régler un certain nombre de points en adoptant un règlement d'ordre intérieur. A ne pas confondre avec le protocole de collaboration prévu à l'art. 48 de la CCT! Le règlement d'ordre intérieur règle le fonctionnement interne du CEE, qui se compose uniquement de travailleurs. Il s'agit notamment de convenir qui présidera les réunions, qui se chargera des convocations, de quelle façon les points seront inscrits à l'ordre du jour, qui rédigera les rapports, à qui le rapport sera adressé et par qui, dans quelles langues les documents seront diffusés, quel/quelles sera/seront la/les langue(s) de travail lors des réunions, ...

Le protocole de collaboration, par contre, règle les points qui sont importants pour la bonne organisation des réunions entre la direction centrale et les membres du CEE. Il s'agit en l'espèce de points convenus entre la

direction centrale et les représentants des travailleurs.

Le CEE ou le comité restreint peuvent se faire assister par des experts de leur choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches. Le protocole de collaboration fixe les modalités pratiques de la présence d'experts aux réunions du CEE et du comité restreint. La direction centrale située en Belgique ne supporte les frais que pour un seul expert.

Les dépenses de fonctionnement du CEE sont supportées par la direction centrale située en Belgique. Celle-ci prend en charge, à moins qu'il en ait été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions, les frais d'interprétation ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du CEE et du comité restreint. Elle doit en outre doter les membres du CEE des ressources financières et matérielles nécessaires pour qu'ils puissent s'acquitter de leur mission de manière satisfaisante. Ceci implique que la direction centrale doit non seulement supporter les frais de réunion, de voyage et de séjour afférents aux réunions du CEE mais qu'elle doit également prendre à sa charge le coût des initiatives prises par les représentants des travailleurs en vue d'informer les travailleurs sur le contenu et les résultats de la procédure d'information et de consultation au sein du CEE.

Renouvellement du CEE standard

Quatre ans après l'institution du CEE standard, il faut procéder à son renouvellement ou lancer la procédure de négociation pour arriver à un nouvel accord négocié concernant l'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation.

S'il est décidé de lancer la procédure de négociation en vue de la conclusion d'un accord, le CEE standard joue le rôle de GSN. Le CEE standard continue à fonctionner tout au long de la procédure.

S'il est décidé de ne pas entamer de négociations ou si la

direction centrale située en Belgique et le CEE ne parviennent pas à conclure un accord dans un délai de 3 ans, il faut de nouveau instituer un CEE selon les prescriptions subsidiaires. Autrement dit, un nouveau CEE standard est mis sur pied.

1.12. Facilités

Le temps et les moyens nécessaires doivent être accordés aux membres du CEE occupés en Belgique et aux représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation situées en Belgique (UTE), qui ressortissent au champ d'application du CEE, de sorte qu'ils puissent informer les représentants des travailleurs de toutes les UTE sur la teneur et les résultats de la procédure d'information et de consultation se déroulant au sein du CEE. Il importe donc que non seulement les membres du CEE mais aussi tous les représentants des travailleurs de l'ensemble des UTE installées en Belgique disposent du temps et des moyens nécessaires pour recevoir l'information et transmettre le contenu et les résultats de la procédure d'information et de consultation. Les facilités dont il est question dans la CCT 62 sont valables pour tous les représentants belges siégeant au sein du CEE, quel que soit le pays dans lequel est située la direction centrale ou son représentant.

Différentes initiatives ont déjà été prises pour favoriser les échanges transnationaux et permettre une meilleure circulation de l'information à tous les niveaux. Certains accords prévoient la possibilité pour les membres du CEE et/ou du comité restreint de visiter les différents sites du groupe ; dans certains cas les représentants des travailleurs ont aussi organisé un réseau de communication, via le comité restreint et grâce à des moyens de communication performants. Des séminaires transnationaux ont également été organisés entre représentants des travailleurs, ou conjointement avec la direction du groupe.

Sur le plan belge, les CEE ont contribué dans certains cas à développer des réunions syndicales inter-sièges afin de favoriser au maximum les échanges d'informations et la coordination des différents niveaux d'information et de consultation tant avant qu'après les réunions du CEE.

1.13. Protection

Les membres du GSN, du CEE ou les représentants des travailleurs qui sont impliqués dans une procédure transnationale d'information et de consultation (voir art. 25 de la CCT), jouissent des mêmes droits et bénéficient de la même protection que les représentants des travailleurs au sein du CE. Cette protection et ces facilités concernent plus particulièrement la participation aux réunions et aux éventuelles réunions préparatoires ainsi que le paiement du salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. On peut en déduire qu'outre le temps consacré aux réunions, est également considéré comme temps de travail, le temps de préparation des réunions, le temps consacré à l'information des représentants des travailleurs concernés,

A noter que par "membres", on entend aussi bien les membres ordinaires que les membres "de réserve".

Dans l'avis commun du CNT et du CCE, il est indiqué que par "les mêmes droits et les mêmes obligations", il faut également entendre la protection contre les accidents du travail. Dans sa circulaire n° 233 du 13 juillet 1995, le ministre des Affaires sociales a dès lors demandé que l'assurance contre les accidents de travail, telle que définie dans la loi du 10 avril 1971, soit élargie à tous les déplacements effectués dans le cadre du CEE.

1.14. Changements de structure ou de périmètre de l'entreprise ou du groupe d'entreprises

En cas de changements dans la structure ou le périmètre de l'entreprise, des problèmes peuvent se poser concernant le maintien ou l'augmentation de mandats. C'est pourquoi la CCT 62 stipule que dans les accords négociés pour l'institution d'un CEE ou dans le protocole de collaboration, des règles doivent être définies sur ce qu'il y a lieu de faire en pareille(s) situation(s).

Un autre type de problème se pose lorsque le nombre de travailleurs dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire tombe sous les seuils d'effectifs requis. La CCT prévoit dans ce cas une réglementation transitoire.

Lorsque les seuils numériques (1.000 travailleurs dans l'ensemble des Etats membres, 150 travailleurs dans au moins 2 établissements ou 2 entreprises dans au moins 2 Etats membres différents, ou 150 travailleurs dans au moins 2 Etats membres différents) ne sont plus atteints, on continue à appliquer les dispositions adoptées pour l'institution d'un GSN, d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation ou du CEE standard pendant une période transitoire de 6 mois.

Dès que les seuils sont de nouveau atteints, la procédure de négociation peut être relancée et un nouveau CEE peut être mis en place.

1.15. Protocole de collaboration

Comme nous l'avons déjà évoqué, le protocole de collaboration fixe les règles de collaboration entre les membres du CEE et la direction centrale. C'est l'instrument qui permet d'éviter que la direction centrale ne prenne des mesures unilatéralement. Il offre aux deux parties la garantie que des règles précises seront fixées quant aux responsabilités de chacun, etc.

Pour la bonne organisation des réunions d'information et de consultation, les points suivants doivent au moins être réglés dans le protocole de collaboration:

- qui assure la présidence des réunions;
- qui se charge du secrétariat;
- qui est responsable de l'établissement de l'ordre du jour de ces réunions;
- qui convoque les réunions exceptionnelles et selon quelles modalités;
- qui est responsable de la diffusion des rapports; à qui les rapports sont-ils transmis;
- que convient-il de faire en cas de changements de structure et de dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises; les mandats existants restent-ils illimités; de nouveaux mandats peuvent-ils être accordés;
- sous quelles conditions des experts peuvent-ils participer à ces réunions;
- les règles budgétaires;
- les frais de traduction des documents et d'interprétation durant les réunions.

Il ne s'agit pas d'une liste limitative. Les deux parties sont libres d'ajouter d'autres règles dans ce protocole de collaboration. Il importe toutefois que le protocole soit le fruit de négociations. Une partie ne peut donc pas imposer ses exigences à l'autre. Pour le CEE, ce protocole constitue d'ailleurs le seul sujet possible de négociations. Tous les autres points sont réglés de manière contraignante.

1.16. Accords d'anticipation, conclus avant le 23 septembre 1996

Comme nous l'avons déjà signalé dans les pages qui précèdent, les dispositions de la CCT 62 ne s'appliquent pas aux accords qui ont été conclus avant le 23 septembre 1996. Le législateur européen a voulu expressément garantir la liberté de conclure des accords volontaires tout à fait indépendamment de la directive. Ces accords devaient toutefois satisfaire à un certain nombre de conditions. En premier lieu, ils devaient être conclus avant que la directive ne soit transposée dans le droit national, à savoir avant le 23 septembre 1996. Ensuite, il devait s'agir d'"accords valables".

La CCT 62 prévoit la possibilité de dénoncer les accords qui ne répondraient pas aux conditions suivantes :

- Il doit s'agir d'un accord écrit.
- Il doit s'appliquer à l'ensemble des travailleurs occupés dans un des 18 Etats membres.
- L'accord doit prévoir l'information et la consultation transnationale des travailleurs.
- Il doit en outre être conclu avec des négociateurs représentatifs. Ceci implique qu'un accord volontaire conclu avec une direction centrale belge ou un représentant en Belgique doit aussi remplir les critères suivants:
 - Soit être conclu avec des organisations de travailleurs nationales représentatives qui sont habilitées dans l'Etat membre concerné à conclure des accords collectifs et qui sont représentées au sein de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.
 - Soit être conclu avec la majorité des délégués des travailleurs qui siègent dans les organes d'information et de consultation prévus par les règles nationales des Etats membres concernés.
 - Soit être conclu directement avec la majorité des tra-

vailleurs, lorsque dans un Etat membre déterminé il n'y a pas de représentation des travailleurs dans le ou les établissements et/ou dans l'entreprise ou les entreprises.

- Soit être conclu avec des organisations européennes de travailleurs ayant reçu l'aval des organisations syndicales représentées dans l'établissement ou l'entreprise.
- Soit tout autre accord dont la validité est reconnue par des organisations interprofessionnelles de travailleurs créées au niveau national, représentées au sein du Conseil central de l'économie et du Conseil national du travail et comptant au moins 50.000 membres, et représentées au sein des entreprises concernées. Concrètement, il s'agit d'accords qui sont reconnus ensuite par la CSC, la FGTB et/ou la CGSLB.

Le critère de représentativité, tel que fixé dans la CCT 62, garantit que les représentants des travailleurs de tous les pays concernés vont collaborer directement ou indirectement. De plus, la CCT stipule très clairement que lors de la conclusion des accords, les syndicats représentatifs et ensuite les représentants des travailleurs qui siègent dans les organes d'information et de consultation, sont les négociateurs prioritaires. Ce n'est que lorsque l'entreprise ne dispose pas de tels négociateurs que l'accord peut être conclu directement avec la majorité des travailleurs.

Jusqu'à quand un accord d'anticipation est-il valable ?

Un accord volontaire qui satisfait aux critères de la CCT est valable jusqu'à sa date d'expiration, prévue dans l'accord. Les parties peuvent alors décider de prolonger ou de ne pas prolonger l'accord. Si elles décident de ne pas le prolonger ou ne parviennent pas à s'entendre concernant la prolongation, elles doivent entamer de nouvelles négociations selon la procédure fixée dans la CCT. Il convient alors de créer un GSN.

Il n'est donc pas évident de résilier un accord d'anticipation ou accord dit " volontaire". Le risque est en effet réel que pendant plusieurs mois, voire plusieurs années, il n'y ait plus de CEE. Lorsqu'une des parties dénonce l'accord (p.ex. parce qu'un des syndicats estime que les dispositions de l'accord sont moins favorables que les prescriptions du CEE standard), il faut en effet d'abord adresser à la direction centrale une nouvelle demande d'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation. Il convient alors de composer un GSN afin d'entamer de nouvelles négociations. Il s'en suivrait donc une période d'au moins 6 mois⁷, et dans le pire des cas, de trois ans⁸, durant laquelle les travailleurs seront privés du droit à l'information et à la consultation transnationale, alors qu'ils avaient déjà obtenu ce droit à l'arraché la fois précédente. Dans la pratique, les accords d'anticipation (ou accords dits article 13), sont renégociés sans qu'il y ait pour autant dénonciation. Sur les 53 accords conclus en 2001, 21 sont en fait des accords renégociés parmi lesquels figure un certain nombre d'accords " article 13".

2. LES DISPOSITIONS LÉGALES COMPLÉTANT LA CCT 62

Pour des raisons d'ordre purement juridiques déjà évoquées plus haut, tous les aspects de la transposition de la

directive sur les CEE n'ont pu être réglés par voie de convention collective de travail. Ce sont deux lois du 23 avril 1998 et l'arrêté royal du 10 août 1998 qui complètent donc la CCT 62 sur la détermination du droit applicable, sur les informations confidentielles, la question de la protection des représentants des travailleurs, et le respect des obligations de la directive.

2.1. Droit applicable

Les règles relatives à la notion de groupe d'entreprises de dimension communautaire et les règles relatives à la détermination de l'entreprise qui exerce le contrôle sont soumises à la loi de l'Etat membre où est implanté le siège central. Si l'entreprise qui exerce le contrôle n'est pas implantée dans un Etat membre, la loi applicable est celle de l'Etat membre sur le territoire duquel est situé le siège qui a été désigné comme représentant ou, à défaut d'un tel représentant, celle de l'Etat membre sur le territoire duquel se situe le siège qui occupe le plus grand nombre de travailleurs.

2.2. Informations confidentielles

En principe, les membres du GSN et du CEE doivent recevoir toutes les informations prévues. La direction centrale est néanmoins autorisée, vis-à-vis des membres du GSN, du CEE ou à l'égard des représentants des travailleurs, ainsi que vis-à-vis des experts qui les assistent éventuellement :

- à signaler, lors de leur communication, le caractère confidentiel de certaines informations dont la diffusion

7. Dans l'hypothèse où la direction centrale refuse d'accéder à la demande des travailleurs de composer un nouveau GSN, les prescriptions du CEE sont alors applicables dans leur intégralité.

8. Dans l'hypothèse où la direction centrale accepte de s'asseoir à la table des négociations mais n'est pas directement encline à accéder aux demandes du GSN, ne fût-ce que pour retarder au maximum (3 ans) la création de ce nouveau CEE.

est susceptible de porter gravement préjudice à l'entreprise ; les délégués sont tenus de ne pas les divulguer à des tiers. Dans ce cas d'espèce, l'information est communiquée aux membres du GSN, aux membres du CEE, aux experts et aux représentants des travailleurs impliqués dans la procédure d'information et de consultation, mais ceux-ci ne peuvent pas communiquer cette information à des tiers à l'intérieur ou en dehors de l'entreprise.

- à ne pas communiquer certaines informations dont la liste est établie par le Roi, lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, leur communication entraverait gravement le fonctionnement de l'entreprise ou lui porterait préjudice. Cette liste contient les mêmes matières que celles énumérées à l'art. 27 de l'AR. du 27 novembre 1973 (l'AR fixant les informations économiques et financières à fournir au CE). Il s'agit plus particulièrement:
 - des informations sur les marges de distribution;
 - de la communication du chiffre d'affaires en valeur absolue et de sa ventilation par sous-ensemble;
 - du niveau et de l'évolution des prix de revient et des prix de vente unitaires;
 - des données sur la répartition des coûts par produit ou par sous-ensemble;
 - en matière de programme et de perspectives générales d'avenir des entreprises dans le secteur de la distribution, de projets d'implantation de nouveaux points de vente;
 - des données en matière de recherche scientifique;
 - de la répartition par sous-ensemble des données relatives au compte de résultats.

En cas de désaccord concernant l'application des dispositions susmentionnées, les représentants des travailleurs ainsi que les directions centrales peuvent introduire une

action devant le tribunal du travail du lieu du siège de la direction centrale ou de son représentant.

2.3. Protection des représentants des travailleurs contre le licenciement

Les représentants des travailleurs occupés en Belgique au sein des GSN, des CEE ainsi que ceux exerçant leur mission dans le cadre des procédures d'information et de consultation et leurs remplaçants, sont protégés contre le licenciement, les mutations et les discriminations. Il s'agit du régime de licenciement particulier prévu par la loi du 19 mars 1991 pour les représentants des travailleurs au sein des conseils d'entreprise, des comités pour la prévention et la protection au travail ainsi que pour les délégués syndicaux.

Ce régime particulier est applicable pour tout licenciement se situant dans une période débutant le trentième jour précédant la désignation des représentants et se terminant le jour où leur mandat prend fin.

2.4. Procédure judiciaire en cas de différend, surveillance et sanctions

Chaque Etat membre doit veiller à ce que les directions locales et les directions centrales respectent les règles.

La loi du 23 avril 1998 prévoit qu'au sens de la loi de 1948 portant organisation de l'économie, les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire une action auprès des juridictions du travail pour trancher tout différend relatif à l'institution et au fonctionnement des Comités d'entreprise européens ainsi qu'aux procédures d'information et de consultation qui en tiennent lieu.



Ce sont les fonctionnaires des Services d'inspection du travail qui surveillent le respect des dispositions relatives aux CEE.

Pour les travailleurs qui tombent sous l'application de la CCT 62 (entreprises privées), le CNT a estimé que, la CCT ayant été rendue obligatoire par arrêté royal, le contrôle du respect de la Convention peut être exercé comme pour toute autre CCT. En cas d'infraction aux dispositions des lois sociales et CCT rendues obligatoires par AR, des amendes administratives peuvent être appliquées.





N



GUIDE POUR LES NEGOCIATIONS

Nous vous proposons une liste indicative de points à aborder lors de la mise en place d'un CEE. Il s'agit en fait d'un guide pour négociateurs et non d'un modèle à suivre absolument. Les différences entre types de groupes et entre modes de relations collectives internes obligent à beaucoup de souplesse. Il est intéressant de reprendre également, outre certains aspects de la CCT n° 62, une série de suggestions qui vont au-delà de la convention et qui s'inspirent, pour la plupart, d'accords existants. Ces orientations ont pour but d'aider les négociateurs syndicaux dans leur mission en leur permettant d'évaluer les propositions patronales mises sur la table et de faire eux-mêmes des propositions.

1. PRÉPARATION DES NÉGOCIATIONS ENTRE REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS

- Vérifier si l'entreprise est concernée ou non par la mise en place d'un CEE.
S'informer sur le nombre de travailleurs occupés dans le groupe.
Au moins une fois par an, les représentants des travailleurs au CE ont le droit de demander l'information sur l'emploi dans le groupe, sur l'identification de la direction centrale, la structure du groupe...
Références: l'annexe des comptes annuels, les comptes consolidés de la maison-mère, l'art.3 de la CCT n° 9.
Mettre le point à l'ordre du jour du Conseil d'entreprise

- Formation des délégués belges d'entreprises concernées par la mise en place d'un CEE: formations syndicales spécifiques pour négociateurs et futurs membres de CEE, non seulement sur le contenu de la CCT 62 et les matières relevant des compétences du CEE mais aussi et surtout, sur les différentes cultures syndicales en Europe, sur l'importance de la communication avec les délégations étrangères, avec les autres délégués belges et avec les travailleurs en Belgique.

- Prendre contact et faire connaissance avec les délégués des autres filiales belges du même groupe et des filiales étrangères.

Des réunions de contacts, d'information et des séminaires sont essentiels pour construire les bases organisationnelles qui permettront d'entrer en négociation avec la direction et de favoriser la mise en place d'une structure d'échanges et de soutien entre représentants des travailleurs.

Il est possible de financer l'organisation de réunions transnationales par une ligne budgétaire européenne (B34003).

- Connaître le groupe et sa stratégie
Mettre ensemble les savoirs dispersés des délégués sur les entreprises du groupe:
 - sur le plan de l'emploi: nombre de travailleurs dans les différentes filiales du groupe.
 - sur le plan économique et financier: type d'activités des différentes entreprises, analyse économique et financière sur base consolidée.

Lors des séminaires, les questions sociales sont généralement développées: les caractéristiques de l'emploi,

l'organisation du travail, la rémunération, les questions de santé, de sécurité et d'environnement, les modes de représentation des travailleurs dans les filiales, les cultures syndicales respectives...

- Une volonté commune des représentants des travailleurs de créer un CEE
- Premiers contacts
 - avec la direction centrale
 - avec les syndicats du pays de la maison-mère concernant l'initiative et le mode d'introduction de la demande

2. PROCÉDURE DE NÉGOCIATION

2.1. Les acteurs

- Représentants des travailleurs
 - Représentation belge: si possible sur base d'accord entre organisations syndicales représentatives ;
 - Affiliés à une organisation syndicale représentative ou non ;
 - Représentants syndicaux d'entreprise (en cascade au CE, au CPPT ou en DS) et permanents syndicaux ;
 - Liste de membres de réserve (remplaçants) ;
 - Délégués des autres pays concernés (éventuellement aussi pays non membres) ;
 - Représentation de pays par des Fédérations syndicales sectorielles européennes.
- Représentants patronaux
 - Direction centrale;
 - Représentant de la direction centrale pouvant engager la responsabilité de la direction centrale.

2.2. Introduction de la demande

- Par une ou plusieurs organisations syndicales du pays de la maison-mère.
- Par des représentants des travailleurs de plusieurs pays: se mettre d'accord sur "qui introduit la demande et quand" (important pour la date de référence).
- Intervention d'une Fédération syndicale sectorielle européenne.
- Initiative de la direction centrale.
- Faire connaître l'initiative dans l'ensemble des filiales du groupe.

2.3. Groupe spécial de négociation

- Représentants des travailleurs (délégués et/ou permanents)
- Nombre de membres, selon les législations des différents pays
- Préparer et mener les négociations avec la direction centrale
- Prise en charge financière par la direction centrale
- Le temps et les moyens nécessaires fournis aux délégués concernés
- Assistance d'experts

2.4. Réunions de négociation

- Convocation
- Réunions préparatoires du GSN
- Présidence et secrétariat
- Experts syndicaux choisis par le GSN (présence et intervention)
- Calendrier des réunions et ordre du jour fixés conjointement
- Documents préparatoires (traduits)
- Langue(s) utilisée(s) en réunion (traduction simultanée)
- Rapports de réunion

2.5. Processus de négociation

- Etre d'accord entre représentants des travailleurs sur la stratégie à suivre.
- Procédure de discussion et d'amendement des projets d'accord.
- Rédaction, traduction et diffusion des projets d'accord
- Se référer aux textes de la directive, des transpositions du pays de la maison mère et de la Belgique, aux accords existants qui vont au-delà des prescriptions subsidiaires.

2.6. Facilités accordées par la direction centrale

- Frais de transport, d'hébergement, de réunion, de traduction, visites de sites
- Frais de téléphone/fax
- Frais de réunion préparatoire
- Pertes de salaires
- Prise en charge financière des experts
- Temps nécessaire pour préparer les réunions au niveau local
- Secrétariat / Comité restreint

2.7. Communication entre représentants des travailleurs

- Organiser des réunions entre représentants belges
- Organiser des réunions préparatoires sur le plan européen, qui permettront :
 - de mieux se connaître (comprendre les réalités dans lesquelles vivent les délégués des autres pays, comprendre d'autres pratiques syndicales, apprendre à travailler ensemble, apprendre à mettre ensemble des savoirs dispersés, apprendre à s'organiser, apprendre quelles sont les pratiques patronales dans les autres pays...)
 - de créer la confiance

- Trouver des solutions au problème des langues
- Désigner une personne de contact par pays
- Créer un réseau d'information transnational entre délégués (qui fonctionne en permanence) et échanger des informations utiles et utilisables. Cela ne peut se faire que dans un esprit de coopération, si la confiance nécessaire est acquise. Dans un contexte de dissensions syndicales, c'est la paralysie.
- Echanger des adresses, numéros de téléphone, de fax.

3. LE(S) PROJET(S) D'ACCORD

3.1. Forme

- Langue du texte de référence et traduction éventuelle dans la langue des participants
- Définition des termes utilisés dans le projet d'accord
- Contenu
- Annexes réglant les problèmes pratiques:
 - mode de désignation des membres du CEE par pays
 - règlement d'ordre intérieur du CEE
 - facilités pour l'information des délégués locaux
 - "protocole de collaboration" entre la direction centrale et le CEE
 - règles d'adaptation ou de renégociation de l'accord en cas de changement de périmètre du groupe

3.2. Contenu

- **Un seul ou plusieurs CEE**
Plusieurs CEE peuvent être créés dans un seul groupe d'entreprises, par secteurs par exemple. Mais chaque entreprise du groupe doit relever de la compétence d'un CEE.

- **Champ d'application de l'accord**
 - Couverture de toutes les entreprises et de tous les travailleurs du groupe.
Dans le cas où il y a plusieurs CEE, préciser les entreprises couvertes par chaque accord.
 - Associer des filiales de "pays tiers", comme la Suisse et de pays qui feront partie de l'Union européenne au 1er mai 2004.
 - Prévoir une procédure en cas de changements de périmètre du groupe suite à des fusions, scissions, restructurations...

- **Composition du CEE**

- Qui?
Uniquement les représentants des travailleurs, tel que prévu dans les dispositions subsidiaires ou composition paritaire, comme c'est le cas dans les CE belges.
- Nombre de membres du CEE: peut varier dans les accords en fonction des législations nationales.
- Suppléants ou non?
- Répartition des sièges: clé de répartition varie selon les pays. En général un par Etat membre et des mandats supplémentaires selon des critères d'emploi.
- Mode de désignation ou d'élection des membres.
- Qualité des membres:
 - représentants des travailleurs sous contrat de travail dans le groupe
 - permanents syndicaux, représentants des Fédérations syndicales européennes
- Mandats: durée, quid en cas de perte du mandat au niveau local (au CE notamment), quid en cas de changement de structure du groupe, quid de la continuité après la fin du mandat?
- Présidence, Secrétariat.

- Représentation de pays en dehors des 18 pays membres:
 - Membres ou observateurs?
 - Implication des 10 nouveaux pays entrant dans l'Union européenne.
- Délégation patronale
 - La direction centrale.
 - Présence éventuelle de directions locales.
- Assistance d'experts
 - Liberté syndicale dans le choix des experts: permanents syndicaux nationaux ou européens, des scientifiques d'universités ou d'organismes de recherche...
 - Nombre : peut être limité à un seul
 - Prise en charge financière
 - Présence aux réunions
- Réunions
 - Ordinaires : fréquence à déterminer.
La plupart des accords prévoient une réunion par an et éventuellement une réunion supplémentaire. Certains prévoient deux réunions et d'autres davantage.
 - Réunions préparatoires et éventuellement réunions d'évaluation immédiatement après.
 - Durée minimale.
 - Quand? A date fixe ou à décider conjointement.
 - Lieu: généralement au siège de la direction centrale, mais peut également varier, les pays accueillant à tour de rôle le CEE.
 - Documents préparatoires à transmettre dans certains délais.
 - Rapports: qui les rédige? Quel est leur délai de transmission? Où, comment et à par qui sont-ils conservés?
- Comité restreint
 - composition
 - rôle, missions
 - moyens
- Compétences
 - Information et consultation sur les questions transnationales ou concernant au moins 2 filiales dans des Etats membres différents
 - En ce qui concerne le développement des activités du groupe et les perspectives, en particulier les matières suivantes, telles que prévues dans la CCT n°62 et la directive:
 - la structure du groupe;
 - la situation économique et financière;
 - l'évolution probable des activités, de la production et des ventes;
 - la situation et l'évolution probable de l'emploi;
 - les investissements;
 - les changements importants dans l'organisation;
 - l'instauration de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de fabrication;
 - la délocalisation de la production;
 - les fusions;
 - la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci;
 - les licenciements collectifs.
 - Certains accords volontaires reprennent des domaines de compétences spécifiques:
 - formation;
 - sécurité et santé;
 - conditions de travail;
 - durée du travail;
 - salaires;
 - environnement;
 - organisation du travail;
 - techniques de production et nouvelles technologies;
 - recherche scientifique et développement;
 - égalité entre hommes et femmes.

- Réunions exceptionnelles

- Compétences: des circonstances exceptionnelles affectant les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisations, de fermetures d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs. La liste des compétences n'est pas limitative.
- Quand? (à négocier):
 - avant la prise de décision
 - entre la prise de décision et la diffusion vers l'extérieur
 - à un moment où l'information et la consultation ont encore une signification
 - Droit d'émettre un avis
 - au terme de la réunion
 - dans un délai raisonnable
- Sanctions

- Fonctionnement

- Usage des langues:

Il peut être utile de faire une distinction entre les échanges écrits et oraux.
Certains accords prévoient une seule langue de travail (Anglais, Français, Allemand), d'autres prévoient la traduction simultanée en plusieurs langues.
- Ordre du jour
 - élaboré conjointement par la direction et les travailleurs;
 - procédure pour mettre des points à l'ordre du jour;
 - traduction.
- Organisation interne
 - présidence
 - secrétariat
 - comité restreint ou bureau
- Mode de régulation
 - règlement d'ordre intérieur

- "protocole de coopération" avec la direction centrale
- secrétariat permanent
- coordination
- rôle du comité restreint: réagir rapidement aux événements, centraliser les informations, organiser la circulation de l'information, garantir la permanence des contacts,...

- Financement

- Direction centrale et/ou locale
- Prise en charge des réunions:
 - ordinaires et exceptionnelles
 - préparatoires
- Pour les membres du CEE: frais de déplacement, d'hébergement, pertes de salaire, formation, traduction...
- Pour les réunions: expert(s), location de salle, traduction simultanée et traduction des documents, repas...
- Entre les réunions: secrétariat ou comité restreint ou bureau, canalisant les informations, moyens de communication entre les personnes de contact des différents pays (téléphone, fax, courrier électronique de l'entreprise...), traduction, moyens pour informer les autres délégués belges ainsi que les travailleurs...
- Prévoir éventuellement un budget, les conditions et le mode de remboursement des frais.
- La CCT 62 prévoit la négociation d'un "protocole de collaboration", réglant les points favorisant une bonne organisation des réunions avec la direction centrale.

- Formation des membres du CEE

- Financement par la direction centrale
- Contenu: linguistique, économique, social, juridique, communication
- Facilités pour suivre la formation (crédits d'heures, nombre de jours...)

4. AUTRES ASPECTS

- Protection des membres du CEE
Mêmes droits et même protection que pour les représentants des travailleurs au CE belge.
- Confidentialité de l'information
 - Informations transmises mais ne pouvant pas être divulguées auprès de tiers
 - Informations non communiquées car leur divulgation pourrait porter gravement préjudice à l'entreprise
 - Critères objectifs pour ne pas communiquer l'information
 - Recours devant le Tribunal du travail
- Juridiction compétente
 - Si conflit et pas de solution à l'amiable: Tribunal du travail
 - Tribunal du travail du pays où est située la direction centrale
 - Voir texte de référence

5. COMMUNICATION EN BELGIQUE

- Mise sur pied d'un "Comité de liaison" belge, organisé par les négociateurs et membres belges des CEE pour toutes les unités techniques d'exploitation qu'ils représentent.
- Le temps et les moyens nécessaires accordés aux membres du CEE pour informer les autres délégués des filiales.
- Le temps et les moyens nécessaires accordés à tous les délégués des filiales pour être informés (éventuellement via le comité de liaison) et informer les travailleurs sur la teneur et les résultats de l'information-consultation sur le plan européen.







EVALUATION DE L'APPLICATION CONCRETE DE LA DIRECTIVE ET DU FONCTIONNEMENT DES CEE

1. UNE EXPÉRIENCE DÉJÀ CONSISTANTE

Près de neuf années se sont écoulées depuis l'adoption par le Conseil des ministres de l'Union européenne de la directive sur les Comités d'entreprises européens. Sur 1 865 entreprises ou groupes employant 17 millions de travailleurs, entrant dans le champ de la directive, 639, employant 11 millions de travailleurs, disposent d'un tel comité fin 2002. Et entre 15.000 et 20.000 représentants des travailleurs sont aujourd'hui directement impliqués dans le fonctionnement des comités européens et mettent en œuvre des échanges et des pratiques interculturels, ce qui représente un des phénomènes les plus visibles de l'Europe sociale.

72 % de ces accords, soit 400, ont été conclus par anticipation, selon l'article 13 de la directive, et 28 % selon l'article 6 de la directive⁹. Les accords d'anticipation, le cas échéant reconduits ou amendés, constituent ainsi la base encore très largement majoritaire des comités européens fonctionnant aujourd'hui. Plus de la moitié de ces accords ont été conclus dans la seule année 1996, avant donc la date fatidique du 22 septembre. Depuis lors, une quarantaine d'accords sont conclus annuellement.

Sur l'ensemble des entreprises et groupes entrant dans le champ de la directive, 1200, employant 6 millions de travailleurs, sont encore susceptibles de mettre en place un CEE. Ces entreprises ou groupes sont souvent de plus petite taille et connaissent une intégration transnationale moins forte mais des activités transfrontalières déjà non négligeables.

9. Institut syndical européen "European works councils-facts and figures", Bruxelles, novembre 2002 – Base de données Infopoint de la CES

Un quart des accords tombent sous le champ d'application de la loi allemande, 12-13 % sous les lois française, belge ou britannique, 4 à 7 % sous les lois néerlandaise, suédoise, italienne, irlandaise ou finlandaise et moins de 20 accords tombent respectivement sous le champ d'application des lois autrichienne, norvégienne, danoise, luxembourgeoise, suisse, espagnole ou grecque.

En ce qui concerne l'élargissement, il est déjà effectif pour environ 30% des CEE existants qui intègrent des membres ou observateurs issus des pays qui accèderont à l'Union européenne au 1er mai 2004. Les pays candidats ont commencé à transposer la directive dans leur droit interne, notamment la Pologne, la République Tchèque, la Slovaquie et la Hongrie.

2. LA NÉGOCIATION DES ACCORDS

Le bien-fondé du principe de la directive, à savoir que les partenaires sociaux devaient prendre l'initiative des négociations, s'est vu confirmé par le nombre d'accords signés sur base des articles 13 ou 6. Le rôle des partenaires sociaux n'a certes pas toujours été facile compte tenu de la nature complexe et intrinsèquement européenne de ce nouvel instrument, mais d'une manière générale, les études indiquent que les partenaires sociaux tirent nettement parti de leurs expériences mutuelles en matière de CEE.

Les différentes études d'accords ont aussi montré que les Fédérations syndicales européennes ont joué un rôle important de coordination dans plus de trois quart des négociations volontaires, et ont été cosignataires des accords, malgré l'absence de référence aux organisations

syndicales dans le texte de la directive. Aux fins des négociations, les membres du groupe spécial de négociation (GSN) ont souvent demandé à être assisté dans leur tâche par des experts de leur choix, notamment des représentants des organisations syndicales appropriées au niveau communautaire.

Pour ce qui a trait à la mission des comités, relevons que la plupart des accords portent effectivement sur "l'information et la consultation" transnationales des travailleurs et que 8 accords se limitent à l'information. Il s'agit là d'accords article 13, ayant recours à des termes moins déterminés, tels qu' "Euro-dialogue" ou "Echange de vues". Deux accords prévoient l'adoption de recommandations, 9 la possibilité de rendre des avis.

En ce qui concerne les thèmes de l'information et de la consultation, un certain nombre d'accords vont au-delà des prescriptions subsidiaires prévues par la directive, notamment en matière de santé-sécurité, formation, environnement, égalité des chances.

Le mode de négociation d'un nouvel accord est fixé par la directive 94/45/CE mais l'aménagement du fonctionnement ou la renégociation des accords d'anticipation ne l'est pas et pose fréquemment de manière délicate la question des négociateurs et signataires. Les groupes ayant mis en place un comité d'entreprise européen sur base de l'article 13 de la directive n'ont pas trouvé d'éléments clairs sur la validité et les modalités de renouvellement des accords, ce qui pose problème.

Quant aux accords qui ne respectent pas les conditions de validité prévues par la CCT 62 (la négociation préalable, la représentativité des représentants des travailleurs, l'information et la consultation...etc), ils peuvent être contestés, mais dans la pratique ils sont plutôt adaptés ou renégociés. En 2001, 40% des accords conclus sont des accords renégociés.

La question des informations sur la structure du groupe en Europe, les effectifs et les interlocuteurs dans les différents pays est habituellement la première qui se pose aux travailleurs des 1 200 groupes éventuellement désireux d'initier le processus de négociation d'un nouveau comité européen ou de mettre en place une procédure en vue d'informer et de consulter les travailleurs. Les informations nécessaires à l'ouverture des négociations doivent être transmises par les directions concernées dans l'espace économique européen (voir la jurisprudence en annexe ainsi que les dispositions nationales concernant les informations en matière d'emploi).

La création des conditions et moyens de mise en place de la négociation est sous la responsabilité de la direction centrale qui doit faire face aux différentes facettes de l'organisation pratique des réunions: déplacements, hébergement, interprétariat, imputation des temps, ... et à leur coût. Cette question est particulièrement cruciale pour les groupes européens de dimension moyenne qui constituent la plus grande partie des entreprises encore susceptibles d'ouvrir des négociations. Une réflexion sur les modalités d'un appui particulier à l'établissement du dialogue social transnational dans ces entreprises, par exemple au travers des lignes budgétaires européennes ouvertes dans ce domaine, pourrait s'avérer utile.

La négociation, qui doit être engagée dans les six mois de la demande ou de l'initiative, peut durer trois ans. Dans la pratique les négociations se déroulent généralement sur une période plus courte. Les conditions dans lesquelles se déroule cette négociation sont souvent déterminantes dans les premiers temps de fonctionnement des comités européens.

De nombreuses entreprises adaptent ou renégocient leur(s) Comité(s) européen(s) en raison de fusions, cessions ou modifications importantes de périmètre. Les questions de l'adaptation adéquate et négociée des structures de représentation en cas de changements dans

le périmètre de l'entreprise ou du groupe, de leur maintien effectif pendant les périodes de transition, sont essentielles à la capacité de traitement des restructurations par le ou les comités. Ces changements ont posé problème dans la plupart des comités.

Certains accords traitent de façon particulière des différentes activités ou divisions dans un groupe. Si certains Comités européens constituent une instance unique malgré l'extrême variété de leurs activités, l'organisation par métiers au sein d'un même comité d'entreprise européen est déjà effective pour plus d'un comité d'entreprise européen sur dix. La plupart des entreprises concernées ont également formalisé des mécanismes relatifs à la circulation de l'information et à l'articulation entre les différents niveaux et instances de dialogue.

Les négociations se sont parfois heurtées à des questions relatives au champ d'application de la directive 94/45/CE, par exemple concernant les joint venture, l'exclusion possible de la marine marchande et la notion d'entreprise, en raison de la diversité des formes d'entreprendre, diversité qui va encore s'étendre au niveau européen de par l'entrée d'entreprises associatives, coopératives, ayant des activités économiques de plus en plus importantes et de plus en plus transfrontalières. Les entreprises publiques sont néanmoins mentionnées explicitement dans les transpositions nationales de deux Etats, la Suède et l'Espagne.

3. LE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

Les rapports publiés conjointement par la Commission européenne (DG Emploi et Affaires sociales) et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail ont établi une distinction entre les accords instaurant des CEE dont le potentiel semble se

limiter à une existence formelle ou symbolique, sur la base d'une réunion annuelle, et des accords établissant des CEE capables de développer un rôle dynamique, avec des représentants du personnel qui demeurent actifs entre les réunions et entretiennent des contacts permanents avec la direction¹⁰.

Toutefois, les Comités d'entreprises européens existants sont en évolution constante et se développent selon les lignes d'un processus constructif interne, si bien que pour déterminer dans quelle mesure les accords offrent aux comités de réelles possibilités de jouer un rôle actif, l'accent doit être mis non seulement sur les dispositions de l'accord, mais aussi sur l'étude d'expériences concrètes.

Les résultats de différentes études, explicitent le fait que la conclusion d'un accord constitue davantage un point de départ que l'aboutissement de l'évolution du Comité d'entreprise européen en tant qu'organe.

Les monographies, enquêtes ou échanges de pratiques sur le fonctionnement des CEE, révèlent qu' on assiste en effet à un processus dynamique de développement par étapes successives. Si au départ, certaines réticences pouvaient se manifester par rapport à des initiatives de demande de mise en place de CEE, on constate qu'aujourd'hui, nombreux sont ceux qui reconnaissent le rôle positif du CEE dans l'amélioration du dialogue social et de l'information-consultation.

Parallèlement aux différentes étapes de leur développement, les Comités d'entreprise européens sont aussi souvent répartis selon leur type de fonctionnement: certains se révèlent être une extension de structures nationales de représentation du pays du siège central, ils représentent alors une source d'information additionnelle à usage national; d'autres sont conduits par les représentants du pays dominant, la qualité transnationale étant alors perceptible mais peu développée; d'autres encore ont développé une réelle "identité collective supranationale", avec une égalité entre les membres, et le développement de positions communes.

Les notions d'information et de consultation transnationales, ainsi que les questions du moment, du contenu et de l'incidence de l'information-consultation, posent souvent question dans la pratique des Comités d'entreprise européens:

- La qualité de l'information régulière et spécifique par la direction et par les membres à leurs collègues ainsi que son accessibilité concrète à l'ensemble des intéressés, sont considérées comme essentielles à la qualité du dialogue pouvant s'instaurer dans le CEE et dans sa capacité à jouer un rôle actif. Des CEE se sont ainsi accordés sur l'établissement de tableaux de bord et types d'informations nécessaires, ainsi que sur leur analyse.
- La consultation "en temps utile" et avec "effet utile", si elle est requise par la jurisprudence (arrêt Renault Vilvoorde) et dans les dispositions communautaires relatives à l'information et à la consultation des travailleurs, reste encore dans la pratique largement à construire dans les Comités européens..

10. Comités d'entreprise européens. Une étude comparative entre les accords visés à l'article 6 et à l'article 13. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Mark Carley – Paul Marginson, 2000.

La question de la confidentialité de l'information (clause qui figure dans 87 % des accords), de "temps utile" pour l'information et la consultation, interviennent essentiellement dans le cas des restructurations, mais connaissent une acuité moindre lorsque le dialogue "ordinaire" est de qualité, car l'anticipation est alors permise et les mécanismes de dialogue sont en place. L'expérience a révélé que l'émergence d'une intervention précoce du Comité d'entreprise européen dans tous les processus de décision, pouvait contribuer à favoriser une gestion préventive notamment en cas de restructurations.

La notion de transnationalité des questions abordées au comité européen est souvent l'objet de débats concrets, notamment dans les cas de décisions qui de fait, ne concernent qu'un seul pays, mais qui dans la pratique ont des implications stratégiques qui dépassent le niveau national. La directive sur l'implication des travailleurs dans la SE va plus loin que la directive CEE sur ce point. Elle prévoit que "l'information communiquée à l'organe de représentation des travailleurs, concerne les questions relatives à la SE elle-même, et toute filiale ou établissement situé dans un autre État membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un État membre".

Les recherches menées par la Fondation Européenne auprès de 12 groupes ayant conclu des textes communs transnationaux¹¹ établissent que les Comités d'entreprise européens commencent à dépasser leur rôle d'information et de consultation en élaborant des avis communs, codes de conduite, chartes, programmes d'action et accords au niveau européen, notamment en matière de santé et de sécurité, de droits fondamentaux, de mobilité, de formation et de restructuration.

L'expérience montre que les domaines de discussion évoluent au fil des réunions et qu'ils intègrent progressivement des sujets plus sensibles, tels que les questions salariales et l'organisation du temps de travail ou les droits syndicaux. Les conditions très concrètes de travail représentent naturellement un thème sur lequel les représentants des travailleurs veulent pouvoir discuter et qui permet à son tour une sensibilisation hors de l'étroite enceinte du comité et l'amorce d'une européanisation des débats dans chacun des sites.

La pratique révèle également que l'instauration d'un dialogue social réel et fructueux au sein du CEE est lié au mode de fonctionnement de l'instance, en raison du mode de circulation de l'information, des capacités de coordination et de la réactivité déterminés par ce fonctionnement.

- Le comité restreint, ou bureau, ou secrétariat, présent dans trois quarts des comités, sa composition, sa fréquence de réunion, son lien avec les instances nationales de représentation, sa possibilité de contact avec les différents sites, ses moyens en traduction, sont considérés comme essentiels dans le fonctionnement des comités. Le comité restreint permet de garantir la permanence des contacts entre les réunions, et joue un rôle d'alerte en cas de problème.
- Les moyens et capacités des membres varient selon les comités européens: la formation est d'ores et déjà prévue dans 42 % des accords et répond à des besoins spécifiques liés à l'exercice des fonctions de représentation au niveau européen; la possibilité de recours aux experts est prévue dans la majorité des accords (57% des accords prévoient une expertise dans les

11. Joint texts negotiated by European Works Councils, M. Carley, EFLWC, Dublin, 2001

réunions plénières et préparatoires), mais n'est pas toujours effective dans la pratique ; les moyens de communication, incluant la capacité d'être en lien avec les différents sites représentés, la traduction et l'interpré-
 riat en fonction des besoins sont essentiels; la fréquence de réunion ordinaire du comité pose également question dans la pratique, une seule réunion étant insuffisante pour assurer une réelle activité du comité (83% des accords limitent le nombre de réunions à une seule ou à une réunion ordinaire avec possibilité d'une réunion extraordinaire ; 14 % des accords prévoient deux réunions ordinaires par an).

Sur tous ces points, les représentants des travailleurs attendent des améliorations :
 présence d'experts, et notamment d'experts syndicaux, fréquence des réunions, possibilité de convoquer une réunion exceptionnelle, possibilité pour les représentants des travailleurs de se réunir entre eux, avant et après la réunion du CEE, communication de l'information à l'ensemble des travailleurs, facilités, ressources ou droits spécifiques accordés au comité.

- Le processus d'information et de consultation touche essentiellement les thèmes prévus par la directive. Néanmoins, certains comités élargissent ce processus aux mesures programmées par la direction dans les domaines suivants: formation continue, environnement, santé-sécurité, égalité des chances, éventuelles participations financières des travailleurs et même si les cas actuels sont encore très minoritaires, activités culturelles et sociales.

La capacité d'adaptation et d'évolution du CEE en fonction des changements dans le groupe ou en vue d'en améliorer

le fonctionnement (processus dynamique) revêt également toute son importance dans la pratique. L'accord belge de transposition de la directive fait référence dans ses prescriptions subsidiaires aux changements de structure ou de dimension de l'entreprise ou du groupe et prévoit des règles applicables dans ce cas. Ces règles peuvent être prévues dans un protocole de collaboration.

La relation entre le Comité d'entreprise européen et les autorités de régulation en matière de concurrence est posée de plus en plus fréquemment. Le règlement n° 4064/89 du Conseil sur le contrôle communautaire des concentrations, prévoit que "les représentants reconnus des travailleurs" peuvent être entendus comme "personnes physiques ou morales justifiant d'un intérêt suffisant" dans le cadre de l'examen d'une opération de concentration soumise au contrôle communautaire. Actuellement, les représentants des travailleurs n'ont cependant pas de garantie de pouvoir accéder au dossier, même à une version "non confidentielle" de celui-ci. Les dispositions communautaires devraient être modifiées en vue de garantir dans la pratique une meilleure articulation entre politique sociale et politique de concurrence communautaire.

La représentation plus que déséquilibrée des hommes et des femmes au sein des GSN et des CEE est une constante et reflète certainement un déséquilibre existant également au niveau national. Une réflexion sur les voies de réduction volontariste de ce déséquilibre paraît nécessaire.

La question de la personnalité des Comités d'entreprise européens, de leur capacité à ester en justice, à gérer un patrimoine et à conclure des accords, est posée de manière différenciée selon les Etats membres, ce qui a dans certains cas posé des problèmes dans le plein exercice de leurs prérogatives.

4. L'ARTICULATION ENTRE LE DIALOGUE SOCIAL NATIONAL ET EUROPÉEN

Le principe de subsidiarité a été largement respecté par la directive 94/45/CE, du fait de la prise en compte des différentes formes de représentation, d'information et de consultation des travailleurs en entreprise. Le mode d'élection ou de désignation des représentants des travailleurs est déterminé au niveau des États membres.

L'impact positif des Comités d'entreprise européens sur le dialogue social national est à noter. Les CEE ont mis en lumière la nécessité d'un dialogue social au niveau national et ont par là contribué à l'aboutissement de la directive sur l'information et la consultation au plan communautaire.

Dans de nombreux cas, le fonctionnement du CEE a contribué à l'amélioration des pratiques nationales. Dans la foulée du Comité d'entreprise européen, certaines entreprises ont instauré, parfois par voie d'accord, des comités de groupe (inter-sièges) au niveau national. Selon l'enquête menée en 2001 auprès des représentants de la CSC¹², le CEE a donné lieu à la constitution de réseaux de communication intersièges sur le plan national dans 35 % des cas. Selon la même enquête, 67 % des représentants considèrent que le CEE a joué un rôle dans l'amélioration du fonctionnement du conseil d'entreprise local.

Dans de nombreuses entreprises, le Comité d'entreprise européen a aussi contribué à l'élimination des obstacles à l'information, à la consultation et à la communication avec le personnel, vu le point 5 de l'annexe de la directive relatif à l'information par les membres du Comité d'entreprise européen, des représentants des travailleurs ou à défaut de représentants de l'ensemble des travailleurs.

Cependant, dans d'autres entreprises, les représentants n'ont pas la possibilité de se rendre sur les sites dont ils représentent les travailleurs, ce qui affecte le plein exercice de leur fonction.

En vue de renforcer la cohérence entre directions locales, certains groupes ont également initié des réunions transnationales de directions conjointement à la constitution des CEE.

L'information et la consultation à travers les CEE ont favorisé l'émergence d'une conscience européenne du dialogue social à travers l'information et la consultation, mais aussi à travers l'opportunité culturelle extraordinaire de développer les échanges sur le plan transnational. Dans le cadre de la construction de l'Europe, les échanges de connaissances, d'influences réciproques, tout comme la mise en synergie des intérêts des travailleurs au sein d'un même groupe, présentent une réelle avancée culturelle.

En cas de non-respect de la directive, tous les pays ont prévu un système de sanctions qui s'applique en cas de violation des obligations instaurées par la directive, tant en ce qui concerne les obligations de mettre en place une instance de négociation que sur le plan du respect des obligations liées au fonctionnement du comité. Des problèmes d'accessibilité au droit peuvent cependant se poser dans certains cas, notamment lorsqu'un groupe dont le siège situé hors du champ d'application de la directive, a désigné son siège européen en Belgique, par exemple, et que la Belgique n'a pas de représentants syndicaux au Comité d'entreprise européen. Les représentants sont dès lors confrontés à des difficultés pratiques et manquements du droit sur les possibilités de recourir aux tribunaux compétents, étant donné le droit belge qui prévoit la possibilité pour les organisations représentatives des travailleurs, d'introduire un recours auprès des juridictions du travail.

12. Le CEE est-il sur la bonne voie ? Une évaluation du fonctionnement . Point de vue des militant(e)s de la CSC, membres ou non membres de CEE, Veerle Cortebeek et Joris van Ruyseveldt, HIVA, 2002, 162p.





RÉVISION DE LA DIRECTIVE 94/45/CE SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

Au plus tard le 22 septembre 1999, la directive 94/45/CE devait être révisée sur la base du bilan établi de son application.

Malgré les lacunes de la Directive sur les CEE, révélées dans la pratique, cette révision n'a toujours pas eu lieu. Aujourd'hui, le Comité économique et social européen est saisi par la Commission européenne d'un avis exploratoire à ce sujet, avis attendu pour septembre 2003. Les partenaires sociaux décideront ensuite d'une entrée en négociation ou émettront un avis pris en compte par la Commission dans une proposition de directive révisée. Cette proposition de directive devrait être soumise, le cas échéant, à la codécision du Conseil et du Parlement européen. Après adoption, les Etats membres disposent d'un délai, habituellement de deux ans, pour transposer une telle directive révisée.

De nouvelles dispositions n'entreraient donc pas en vigueur avant 2006. Du point de vue syndical, les orientations souhaitées d'une telle révision peuvent d'ores et déjà être tracées. Les principales voies d'amélioration de la directive couvrent les aspects suivants :

- La précision des notions d'information et de consultation et leur " alignement " sur celles contenues dans les directives sur l'information et la consultation au niveau communautaire et sur l'implication des travailleurs dans la Société européenne ;
- Le renforcement des moyens et compétences inclus dans les prescriptions subsidiaires de la directive : nombre de réunions (deux réunions ordinaires par an apparaissent nécessaires), extension des thèmes (notamment : formation, santé-sécurité, environnement,...), moyens matériels (installations et communications) ;

- Le renforcement de la protection et des droits des représentants des travailleurs, en lien notamment avec l'élargissement : libre désignation, absence de perte de salaire, accès aux sites, information des travailleurs, formation ;
- La reconnaissance du rôle des syndicats auprès des groupes de négociation et des comités ;
- L'adaptation aux changements par l'introduction de clauses d'adaptation aux évolutions de périmètre et d'effectif et le maintien de l'activité des instances durant les processus de fusion ;
- Les conditions de prorogation et de dénonciation des accords d'anticipation ;
- L'abaissement du seuil d'effectif et la réduction de délai de négociation pour l'établissement de nouveaux Comités d'entreprise européens ;
- L'instauration de sanctions effectives en cas de non-respect de la directive ;
- La personnalité des CEE, leur capacité à ester en justice et à gérer un patrimoine.

La révision de la directive devrait permettre d'améliorer le cadre légal en vue d'une meilleure information-consultation des travailleurs et un meilleur fonctionnement des CEE. Mais les CEE ne trouveront un fonctionnement dynamique que s'ils sont aussi stimulés par l'organisation de réunions transnationales de délégués d'entreprises européennes et d'une structure plus ou moins formelle d'échanges et de soutiens réciproques au niveau syndical. Celle-ci pourrait constituer en quelque sorte, un conseil syndical transnational, l'antécédent plus ou moins lointain d'une délégation syndicale européenne. Ceci postule une véritable coordination entre les représentants des

travailleurs sur des objectifs communs et le développement de pratiques syndicales qui peuvent être éloignées de leurs traditions et de leurs expériences respectives. Les premières réunions transnationales ne peuvent évidemment, d'emblée, réaliser cet objectif, il faudra du temps pour que cette coordination émerge, du temps pour qu'elle puisse fonctionner, un temps d'apprentissage interculturel.

Mais la pratique nous montre qu'il ne s'agit pas d'une utopie, nombreux sont les CEE qui ont donné lieu à la mise en place de réseaux transnationaux de représentants des travailleurs.

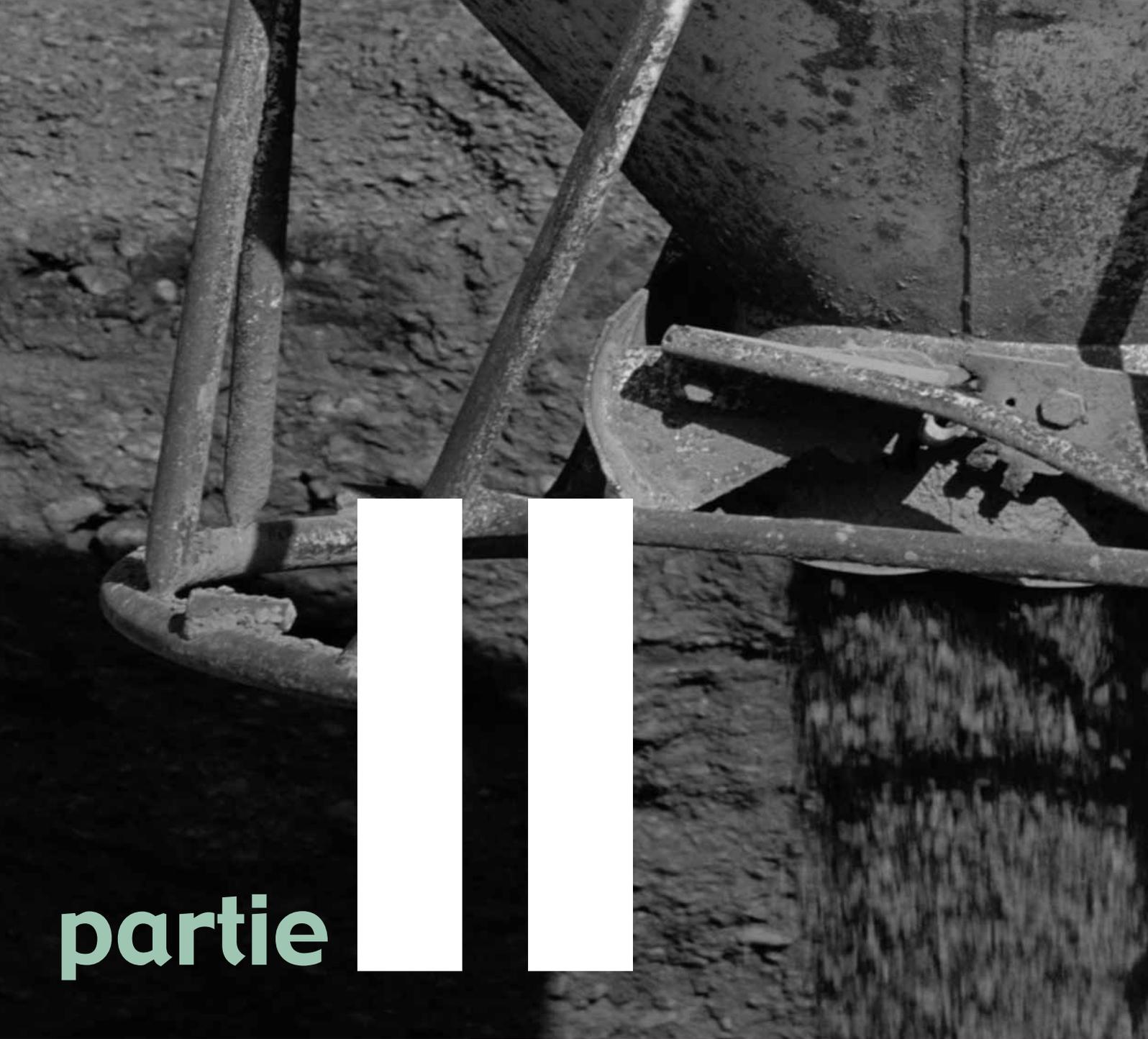
Pour cela, la formation des représentants des travailleurs s'avère un enjeu de taille. Des efforts particuliers doivent être déployés pour permettre aux délégués d'assurer leurs nouvelles fonctions. Un apprentissage à la communication, au travail collégial, à l'organisation, et des savoirs spécifiques seront nécessaires aux représentants des travailleurs siégeant dans les CEE.

Le travail transnational va exiger à terme une formation politique solide des délégués. Le droit à l'information/consultation des travailleurs ne se limite pas à l'exercice passif du droit d'entendre les informations et les avis de la direction. L'objectif de ce droit est un objectif de démocratie économique. Son exercice postule que la consultation des travailleurs soit en mesure d'avoir une influence sur les décisions qui les concernent.

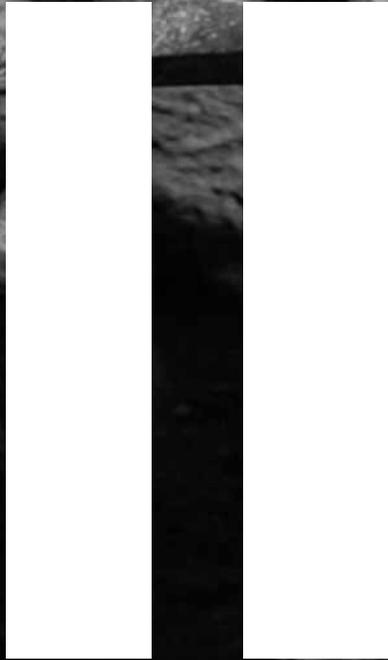
Les délégués doivent pouvoir argumenter avec la direction, mais aussi disséminer l'information et les décisions européennes dans les entreprises locales.

La capacité des délégués à représenter les intérêts des travailleurs au niveau européen et à y exercer une capacité d'influence est un défi culturel, organisationnel et politique. Faute d'un investissement suffisant qui permettrait de le relever, le CEE risque de se limiter à une existence formelle ou symbolique sur base d'une seule réunion annuelle.





partie





IMPLICATION
DES TRAVAILLEURS
DANS LA SOCIÉTÉ
EUROPÉENNE





Après plus de 30 années de négociations, de blocages et, finalement, de dégel, le Conseil des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales a formellement adopté, le 8 octobre 2001, le règlement concernant le statut de la société européenne, ainsi que la directive relative à la participation des travailleurs. S'il a fallu tant de temps pour qu'un accord intervienne sur cette question, c'est essentiellement en raison du volet social de la société européenne : la question de l'implication des travailleurs a en effet bloqué durant de nombreuses années l'adoption du règlement. Suite aux déblocages de décembre 2000 (compromis politique intervenu lors du Sommet européen de Nice et Conseil " Emploi et Politique sociale" qui a suivi), il a encore fallu que le Parlement euro-

péen soit une nouvelle fois consulté (le 4 septembre 2001) avant l'adoption finale des textes.

Le règlement sur la SE ne doit pas faire l'objet d'une transposition en droit national, tandis que la Directive sur l'implication des travailleurs dans la SE devra être transposée pour octobre 2004. Cette nouvelle directive ouvre d'autres portes pour les travailleurs, surtout en ce qui concerne la possibilité de participer au conseil de surveillance ou au conseil d'administration de la SE. Il s'agit là d'un grand changement par rapport à nos traditions de représentation des travailleurs au sein d'organes d'information, de consultation et de concertation ; une bonne préparation est donc de rigueur.



LE RÈGLEMENT SE (règlement CE N°2157/2001)

Le statut de la Société européenne (SE) permet aux entreprises qui le souhaitent de se constituer, sur l'ensemble du territoire de l'Union, sous la forme d'une société anonyme, ce qui leur permet d'opérer à l'échelle de l'Union européenne en étant soumises à la législation communautaire directement applicable dans tous les Etats membres. Cette nouvelle structure de société avec plusieurs établissements, devrait faciliter la transmission et l'exécution des décisions stratégiques.

Le règlement du 8 octobre 2001 permet aux entreprises des Etats membres de se constituer en SE:

- par voie de **fusion** entre deux ou plusieurs entreprises régies par le droit d'Etats membres différents,
- sous forme de **holding** de sociétés anonymes et de sociétés à responsabilités limitées d'Etats membres différents (la principale différence par rapport à la fusion réside dans le maintien de l'existence des sociétés fondatrices),
- par **filialisation** commune de sociétés,
- par **transformation** d'une société anonyme créée conformément au droit d'un Etat membre et possédant depuis deux ans au moins une filiale régie par le droit d'un autre Etat membre.

Sur le plan fiscal, les SE seront traitées comme n'importe quelle société transnationale. Une SE peut uniquement être inscrite au Registre de commerce lorsqu'un accord sur l'implication des travailleurs a été conclu.

Pour obtenir davantage de détails sur la publication du projet de SE, il faut s'en référer au Règlement du Conseil sur le statut de la SE. Celui-ci stipule les points particuliers devant être inclus dans chaque avant-projet et l'endroit où celui-ci doit être publié. Un projet de fusion doit être publié dans le moniteur national de tout Etat membre dans lequel une société participant à la fusion est enregistrée. Le projet de création d'une holding SE et la conversion seront publiés selon les procédures légales propres à chaque Etat membre. Aucune mention n'est faite de la publication d'un projet de la filiale SE.





LA DIRECTIVE “IMPLICATION DES TRAVAILLEURS DANS LA SE” (directive 2001/86/CE)

L'implication des travailleurs dans la SE est définie par un ensemble de règles qui font l'objet d'une directive. La difficulté a été de tenir compte de la diversité des règles et pratiques nationales en ce qui concerne la manière dont les représentants des travailleurs sont impliqués dans le processus de décision de l'entreprise. L'idée d'une harmonisation des principes de la participation des travailleurs n'a pas été retenue. En revanche, des garanties ont été données afin que la création d'une SE n'entraîne pas la disparition ou l'affaiblissement du régime d'implication des travailleurs préexistant à la SE. Examinons de plus près le contenu de cette directive.¹³

1. DÉFINITION DE L'INFORMATION, DE LA CONSULTATION ET DE LA PARTICIPATION

La directive désigne par l'implication des travailleuses et travailleurs l'information, la consultation et la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise. Les trois concepts d'information, consultation et de participation sont définis comme suit :

L'**information** est expliquée comme étant l'information des représentants du personnel de la SE, par le biais de l'organe compétent de la SE (la direction), au sujet de toutes les affaires qui concernent la SE dans son ensemble ou un établissement dans un autre Etat (à savoir un autre Etat que celui du siège de la SE) ou qui dépassent les compétences d'un organe de direction nationale de la SE.

13. Cette partie est largement inspirée du document de la CES “Implication des travailleurs dans la société européenne - Guide syndical de la directive”.



Le moment, la façon et le contenu de l'information doivent permettre aux représentants des travailleurs de procéder à une analyse approfondie et, le cas échéant, de préparer la consultation à travers l'organe compétent de la SE.

La consultation est décrite dans la directive comme l'instauration d'un dialogue et d'un échange de vues entre les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE. Le moment, la façon et le contenu de la consultation doivent donner les moyens aux représentants des travailleurs d'émettre un avis au sujet d'une mesure envisagée à la lumière des informations obtenues. Leur avis doit en outre être pris en considération dans le processus de décision de la SE.

La participation des travailleurs aux organes de la SE, est le sujet le plus sensible, à l'origine des plus forts blocages politiques. L'on entend par la participation, la possibilité pour les représentants des travailleurs d'une SE d'exercer une influence sur l'évolution de l'entreprise à travers l'élection ou la désignation d'un nombre déterminé de membres de l'organe de surveillance ou d'administration, ou à travers le droit de recommander l'élection d'une partie ou de la totalité des membres de l'organe de surveillance ou d'administration.

2. DES NÉGOCIATIONS

Les articles 3 et 6 de la Dir/SE présentent les modalités des négociations portant sur l'implication des travailleurs dans la SE : qui est chargé d'entamer les négociations, qui négocie pour les deux parties, quelle est la composition du groupe spécial de négociation, quel est le calen-

drier des négociations, quel est l'ordre du jour des négociations et quelles sont les dispositions de référence au cas où les négociations n'aboutiraient pas.

La direction des entreprises participantes n'a aucun intérêt à retarder les négociations car aucune SE ne pourra être enregistrée sans avoir prévu de modalités d'implication des travailleurs (que ce soit par le biais de négociations ou de l'application des dispositions de référence).

2.1. A qui revient l'initiative des négociations ?

Dès l'annonce du projet de fondation d'une SE, les organes dirigeants des entreprises participantes prennent les mesures nécessaires pour ouvrir les négociations sur l'implication des travailleurs avec les représentants des travailleurs. La direction est tenue de prendre l'initiative et de contacter dans les meilleurs délais les représentants des travailleurs. Le procédé diffère donc de celui prévu pour l'institution d'un CEE, selon lequel ce sont les travailleurs qui doivent introduire une demande en vue de l'institution d'un GSN.

Quelles sont les mesures que doit prendre la direction des entreprises participantes?

- Informer les représentants des travailleurs de sa propre entreprise de l'intention de créer une SE et les inviter à désigner des membres pour le GSN.
- Fournir des informations précises et complètes sur l'identité des sociétés participantes, des filiales ou des établissements, ainsi que sur le nombre de leurs travailleurs.

Ces informations doivent dans tous les cas être fournies pour permettre aux représentants des travailleurs de bénéficier d'une vision claire de la future SE et de la composition du GSN.

Exemple

Les sociétés A, B et C décident de fusionner pour constituer une SE. Ces trois sociétés possèdent un CEE, les sociétés A et B disposent d'un Comité de groupe ou Konzernbetriebsrat, la société C compte des délégations syndicales sur trois de ses sites et aucune représentation des travailleurs n'est mise en place sur son quatrième site. La direction laisse à la loi de transposition nationale le soin de définir le niveau de représentation des travailleurs devant être informé par la direction. L'approche la plus logique serait de prendre les mesures nécessaires, à savoir d'informer le CEE et la plus haute instance nationale de représentation des travailleurs (dans notre exemple, le Comité de groupe). En l'absence de représentation centrale des travailleurs, toutes les représentations existantes de travailleurs devront être informées. S'il n'existe aucune représentation des travailleurs, les travailleurs eux-mêmes devront être informés. Ne serait-il pas suffisant de contacter uniquement le CEE ? Non, car la directive met l'accent sur la nécessité de disposer d'au moins un représentant des travailleurs de chaque pays dans lequel l'une des entreprises participantes exerce ses activités, au sein du GSN. Tous les pays ne sont pas toujours représentés au sein du CEE.

2.2. Le groupe spécial de négociation

Après communication de la direction, l'étape suivante consiste à créer un GSN. Il est déjà fait état du GSN dans la directive CEE, mais la composition du GSN chargé de mener les négociations en matière d'implication des travailleurs dans la SE est différente.

Composition du groupe spécial de négociation

Le GSN doit compter un représentant par pays dans lequel les sociétés participantes occupent des travailleurs.

Une clé de répartition est imposée, à savoir un siège pour chaque tranche de 10% du personnel de la future SE, ou une fraction de ce pourcentage.

Des permanents syndicaux, ne faisant pas partie du personnel de l'entreprise, peuvent aussi être membres du GSN.

La première étape à franchir lors du calcul du nombre de membres pouvant être désignés au GSN consiste donc à déterminer le nombre global de salariés de la future SE. Cette tâche devrait s'avérer plutôt aisée dans la mesure où, comme nous l'avons signalé plus haut, les directions des sociétés participantes sont tenues de fournir ce type d'information. En additionnant ces chiffres, les représentants des travailleurs obtiendront le nombre d'effectifs global de la future SE.

Des dispositions particulières sont prévues pour les cas de SE créées par fusion.

Exemple 1 : composition du GSN en cas de création d'un holding SE

Les sociétés A et B décident de créer un holding SE. La société A compte 6070 travailleurs et la société B, 930, ce qui représente au total 7.000 travailleurs pour la SE. Pour chaque tranche de 10% (700) ou une fraction de celle-ci, un siège est attribué par pays au sein du GSN.

Pays	Société A	Société B	Total par pays	Sièges au sein du GSN
Belgique	1000	500	1500	21% = 3 sièges
France	30	90	120	1,7% = 1 siège
Espagne	5000	320	5320	76% = 8 sièges
Luxembourg	40	20	60	0,85% = 1 siège
Total				13



Exemple 2 : composition du groupe spécial de négociation si la SE est créée par fusion

Des dispositions particulières s'appliquent aux sociétés européennes créées par fusions. Des membres supplémentaires peuvent être désignés pour chaque Etat membre afin de garantir que le groupe spécial de négociation comprendra au moins un membre représentant chaque société participant à la fusion et possédant des travailleurs dans le pays en question. Le nombre de membres supplémentaires est cependant limité à un plafond : leur nombre ne pourra dépasser 20% de celui des membres " ordinaires" du groupe spécial de négociation.

Reprenons l'exemple cité ci-dessus et imaginons que les sociétés A et B fusionnent en une société européenne. La première étape de la composition du groupe spécial de négociation est identique à la procédure présentée ci-dessus, et donne exactement les mêmes résultats.

Etape 1

Les sociétés A et B décident de fusionner dans la SE. La

société A compte 6070 employés, la société B, 930, ce qui représente au total 7.000 employés pour la SE. Pour chaque tranche de 10% (700) ou une fraction de celle-ci, un siège est attribué par pays au sein du groupe spécial de négociation.

Etape 2

Toutes les sociétés sont-elles représentées au sein du GSN ? Les salariés belges ont le droit de désigner trois représentants, les travailleurs des sociétés A et B pourront donc être représentés. La France a quant à elle, droit à un siège au sein du GSN. Selon l'article 3.2.a.ii, la France obtiendra un second siège pour garantir que les représentants des deux sociétés, A et B, disposeront d'un siège au sein du GSN. L'Espagne a droit à 8 sièges, les deux sociétés seront donc représentées sans problème. Le Luxembourg n'a droit qu'à un seul siège, mais selon l'article 3.2.a.ii, un siège supplémentaire lui sera accordé.

Etape 3

Le groupe compte donc 13 sièges plus 2 sièges supplémentaires. Le nombre de sièges supplémentaires ne dépasse pas 20% (=2,6) du nombre de membres " ordinaires" . Le groupe spécial de négociation compte donc au total 15 membres.

Pays	Société A	Société B	Total par pays	Sièges au sein du GSN	Sièges supplémentaires
Belgique	1000	500	1500	21% = 3 sièges	Aucun
France	30	90	120	1,7% = 1 siège	1
Espagne	5000	320	5320	76% = 8 sièges	Aucun
Luxembourg	40	20	60	0,85% = 1 siège	1
Total				13	15

Si le nombre de membres supplémentaires est supérieur aux 20% du nombre de membres " ordinaires" du GSN, il faut trancher. Toutes les entreprises ne pourront pas disposer d'un représentant des travailleurs au sein du GSN. Le principe suivant déterminera la décision à prendre : des sièges supplémentaires seront accordés par ordre décroissant du nombre de travailleurs.

Exemple 3

Les sociétés A, B, C, D, E et F décident de fusionner et de constituer une SE. La représentation des travailleurs se présente comme suit :

Société	Travailleurs en Allemagne	Travailleurs en France	Travailleurs au Royaume-Uni	Total
A	1 000	10 000	4 000	15 000
B	900	900	3 000	4 800
C	800	800	2 000	3 600
D	600	7 000	1 000	8 600
E	500	6 000	5 000	11 500
F	500	5 000	9 000	14 500
Total de salariés	4 300	29 700	24 000	58 000
Sièges au GSN	7,4% des travailleurs 1 siège	51,2% des travailleurs 6 sièges	47,37% des travailleurs 5 sièges	12
Sièges supplémentaires	1	Néant	1	2
Total de sièges au GSN	2	6	6	14



Toutes les sociétés participant à la fusion sont-elles représentées au sein du GSN ? La fusion concerne au total six sociétés. Les salariés français disposent de six sièges, il n'est donc pas nécessaire d'envoyer des représentants supplémentaires. Les travailleurs britanniques ont droit à cinq sièges ; un membre supplémentaire s'avère nécessaire pour que les six sociétés soient représentées. Ce représentant supplémentaire n'entraîne pas de dépassement des 20% du nombre de membres. Les travailleurs allemands possèdent 1 siège. Pour que toutes les sociétés soient représentées, il conviendrait d'accorder à l'Allemagne cinq délégués supplémentaires, ce qui dépasserait le total de 20%. Seul un siège supplémentaire sera possible. Celui-ci sera attribué à la société comptant le plus grand nombre de travailleurs, sauf si celle-ci dispose déjà d'un représentant, auquel cas les travailleurs de la deuxième société en termes d'effectifs seront habilités à désigner un représentant supplémentaire.

Mode d'élection ou de désignation des membres du GSN

Les Etats membres déterminent le mode d'élection ou de désignation des membres du GSN. Les Etats peuvent prévoir que ces membres soient des représentants des syndicats, employés ou non par une société participante. Les permanents syndicaux pourront faire partie du GSN si cette disposition est prévue dans le droit national de transposition de la directive.

Experts pour assister le GSN

Dans le cadre des négociations, le GSN peut demander à être assisté par des " experts de son choix", par exemple,

des représentants des Fédérations syndicales européennes. Le droit de faire appel à des experts est la prérogative de tout groupe spécial de négociation. Il doit être fait mention de ce droit dans toute loi ou convention de transposition nationale. La décision d'inviter un expert à la table des négociations revient au GSN.

Le GSN pourra décider d'informer les Fédération syndicales sectorielles européennes au début des négociations.

Obligations des sociétés participantes vis-à-vis du GSN

Les autorités compétentes des sociétés participantes ont certaines obligations à remplir vis-à-vis du GSN. Elles informeront le GSN du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci ; elles négocieront " dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE".

Calendrier des négociations

Les négociations doivent débuter dès que le groupe spécial de négociation est constitué, dès que l'identité de la totalité des membres du GSN est connue. Elles pourront durer six mois. Le GSN et les autorités compétentes des sociétés participantes pourront de commun accord décider de prolonger les négociations de six mois supplémentaires.

L'accord

Le GSN est chargé de négocier avec les instances compétentes des sociétés participantes et de déterminer par un accord écrit, les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE.

L'accord doit préciser les point suivants :

- La portée : l'accord devra concerner l'ensemble des tra-

vailleurs de la future SE.

- La composition, le nombre de membres et la répartition des sièges au sein de l'organe de représentation, instance d'information et de consultation des travailleurs.
- Les fonctions de l'organe de représentation et les procédures d'information et de consultation.
- Les ressources financières et matérielles allouées à l'organe de représentation.
- Les règles de participation, y compris le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE.
- La procédure de renégociation de l'accord.

Les négociations seront régies par les dispositions législatives de l'Etat membre dans lequel se trouvera le siège social de la SE.

Objet des négociations : l'information, la consultation et la participation

Les dispositions prises par le groupe spécial de négociation concerneront l'information, la consultation et la participation

En ce qui concerne l'information et la consultation

Ces négociations se rapprocheront de celles relatives à la création d'un Comité d'entreprise européen. Les principaux points à soulever dans ce cas précis sont : la composition de l'organe de représentation, ses droits, les points d'information et de consultation, les liens avec les représentants nationaux, le rôle des experts, les conditions de travail des membres de l'instance représentative, la fréquence des rencontres avec l'autorité compétente de la SE, la fréquence des réunions entre représentants des travailleurs. Sur ce point, il faudra être vigilant afin de garantir un nombre de réunions suffisant pour représenter comme il se doit les travailleurs de la SE.

En ce qui concerne la participation

Les règles de participation, si participation il y a, devront préciser :

- le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander, ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer ;
- les procédures à suivre pour l'élection, la désignation, la recommandation des membres ou l'opposition à leur désignation ;
- les droits des membres.

Le choix de la structure de la SE, qui pourra compter soit un conseil d'administration, soit un conseil d'administration et un conseil de surveillance, revient aux autorités compétentes des sociétés participantes. La structure de la SE ne fait pas l'objet des négociations menées entre le GSN et les autorités compétentes. Le GSN doit en revanche, comme nous l'avons vu plus haut, négocier le nombre de représentants des travailleurs dans cette structure. Il doit négocier et stipuler dans un accord, la manière dont les représentants des travailleurs seront élus ou désignés au conseil de surveillance par exemple. Ceux-ci pourront par exemple être désignés par l'instance de représentation des travailleurs. Les membres de l'organe de participation représentant les travailleurs, jouiront des mêmes droits que ceux accordés aux représentants des actionnaires.



3. LES DISPOSITIONS DE RÉFÉRENCE

3.1. Quand les dispositions de référence sont-elles applicables ?

Les dispositions de référence de la directive SE ne sont applicables que dans des conditions déterminées, établies par l'article 7 de la directive :

- lorsque les parties en conviennent ainsi, ou
- lorsque dans le délai de 6 mois (ou 1 an en cas de prolongation de commun accord), aucun accord n'a pu être conclu, et
- que toutes les sociétés participantes acceptent l'application des dispositions de référence et de poursuivre ainsi l'immatriculation de la SE, et
- que le GSN n'a pas pris la décision de ne pas entamer ou d'interrompre les négociations. Cette décision doit être arrêtée à la majorité des 2/3 du GSN . Cette majorité des 2/3 du GSN doit en outre représenter au moins 2/3 des travailleurs dans au moins deux Etats membres.

Attention : dans le cas d'une SE constituée par transformation, s'il y a participation dans la société qui doit être transformée, le GSN ne peut même pas prendre la décision de ne pas ouvrir les négociations ou de les clore.

Seront d'application les dispositions de référence prévues par la législation de l'Etat membre dans lequel le siège de la SE sera situé.

En outre, lorsqu'un accord n'a pas été conclu à l'intérieur

du délai, que toutes les sociétés participantes acceptent l'application des dispositions de référence et que le GSN n'a pas pris la décision de ne pas ouvrir les négociations ou de les clore, cela ne signifie toutefois pas encore que la partie 3 des dispositions de référence, qui concerne la participation, peut s'appliquer. Les paragraphes 2 et 3 de l'article 7 de la Dir/SE imposent des exigences supplémentaires pour la partie des dispositions de référence consacrée à la participation. Ainsi, il est tout à fait possible que les représentants des travailleurs d'une SE (l'organe de représentation) jouissent de droits à l'information et à la consultation, mais pas de droits à la participation.

Voici les 3 cas dans lesquels les dispositions de référence fixées par la législation nationale, concernant la participation s'appliquent :

- dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient déjà à une des sociétés avant sa transformation en SE. Si une Société anonyme qui n'était soumise auparavant à aucune réglementation sur la participation est transformée en SE, les dispositions de référence ne s'appliquent donc pas et la SE demeure dépourvue de participation. Du point de vue des travailleurs de la société transformée, aucun changement n'intervient donc à cet égard. S'il existait une participation, elle est maintenue dans la SE, et s'il n'existait pas de participation, aucune participation n'est instaurée dans la SE (à moins que les parties ne le décident de commun accord, ce qui demeure toujours possible) ;
- dans le cas d'une SE constituée par fusion si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des

sociétés participantes en couvrant au moins 25% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes. Si la ou les formes de participation couvraient moins de 25% du nombre total de travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes, les dispositions de référence concernant la participation ne s'appliquent que si le GSN n' " en décide ainsi" ;

- dans le cas d'une SE constituée par la création d'une société holding ou la constitution d'une filiale si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 50% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes. Si la ou les formes de participation couvraient moins de 50% du nombre total de travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes, les dispositions de référence concernant la participation ne s'appliquent que si le GSN n' " en décide ainsi" ;

S'il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes sociétés participantes, le GSN décidera laquelle de ces formes devra être instaurée dans la SE. En l'absence de décision sur ce point, les Etats membres peuvent fixer les règles applicables pour une SE immatriculée sur leur territoire.

Les Etats membres peuvent aussi prévoir que les dispositions de référence pour la participation ne s'appliquent pas en cas de fusion. Il s'agit de la possibilité appelée " opting out".

Dans ce cas, pour qu'une SE puisse être immatriculée dans l'Etat membre ayant fait usage de cette faculté d' " opting out" , il faut qu'un accord en bonne et due forme ait été conclu sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs, y compris la participation, ou qu'aucune

des sociétés participantes n'ait été régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE.

3.2. Contenu des dispositions de référence

Composition de l'organe de représentation des travailleurs

L'organe de représentation est composé de travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs. L'élection ou la désignation des membres se déroule conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales. Les Etats membres devront fixer des règles garantissant que le nombre de membres et la répartition des sièges sont adaptés de manière à tenir compte des changements qui interviennent dans la SE.

Les membres sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés. Chaque Etat membre obtient un siège par tranche de 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de cette tranche.

Si sa taille le justifie, l'organe de représentation élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres.

Dispositions de référence pour l'information et la consultation

La compétence et les pouvoirs de l'organe de représentation des travailleurs institué dans la SE sont régis par les règles ci-après :



- a. La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un autre Etat membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.
- b. L'organe de représentation a le droit d'être informé et consulté et, à cette fin de rencontrer l'organe compétent de la SE au moins une fois par an, sur la base de rapports réguliers établis par l'organe compétent, au sujet de l'évolution des activités de la SE et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées. L'organe compétent de la SE fournit à l'organe de représentation l'ordre du jour de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de direction et de surveillance, ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale des actionnaires. L'information et la consultation portent notamment sur la structure de la SE, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, de sa production et de ses ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, les réductions de capacité ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.
- c. Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de transferts, de fermeture d'entreprises ou d'établisse-

ments ou de licenciements collectifs, l'organe de représentation a le droit d'en être informé. L'organe de représentation ou, s'il en décide ainsi, notamment pour des raisons d'urgence, le comité restreint, a le droit de rencontrer, à sa demande, l'organe compétent de la SE ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de la SE ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

Lorsque l'organe compétent décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe compétent de la SE pour tenter de parvenir à un accord.

La réunion organisée avec le comité restreint peut être élargie aux membres de l'organe de représentation qui représentent des travailleurs directement concernés par les mesures en question.

Il importe que l'organe de représentation des travailleurs, formule une demande d'information et de consultation dès qu'il a connaissance, ne fût ce que de rumeurs de projets de la société qui pourraient affecter considérablement les intérêts des travailleurs. Les dispositions de référence ne mentionnent pas quand doit avoir lieu la réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles. A cet égard, s'applique l'article 2 de la directive selon lequel le moment, la façon et le contenu de l'information et de la consultation doivent permettre aux travailleurs d'exprimer un avis sur les mesures envisagées, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel.

- d. Les Etats membres peuvent fixer des règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation.

Avant toute réunion avec l'organe compétent de la SE, l'organe de représentation des travailleurs ou le comité restreint, éventuellement élargi aux représentants directement concernés, est habilité à se réunir sans que les représentants de l'organe compétent soient présents.

- e. Sans préjudice de l'article concernant la confidentialité, les membres de l'organe de représentation ont le droit et le devoir d'informer tous les représentants des travailleurs de la SE, et donc également les représentants des travailleurs (nationaux) des filiales et des établissements de la SE, de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation.
- f. L'organe de représentation ou le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix. Il est important que les experts soient sélectionnés par l'organe de représentation des travailleurs seul ou avec l'aide du syndicat, et non imposés par la direction de l'entreprise.
- g. Dans la mesure où cela est nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches, les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire. Cette possibilité doit impérativement être mise à profit.
- h. Les dépenses de l'organe de représentation sont supportées par la SE, qui dote les membres de l'organe des ressources financières nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée. La SE prend en charge les frais d'organisation des réunions et d'interprétation, ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres de l'organe de représentation du comité restreint.
Dans le respect de ces principes, les Etats membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement de l'organe de représentation.

Dispositions de référence pour la participation

- Dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des travailleurs continuent de s'appliquer à la SE.
- Dans les autres cas de constitution d'une SE, les travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un certain nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE. Le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance correspond à " la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SE".
Si aucune des sociétés participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE, elle n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des travailleurs.
- En premier lieu, le GSN doit identifier le système national de participation qui offre aux travailleurs la plus grande proportion de membres dans le conseil d'administration ou de surveillance. En second lieu, il doit décider s'il va élire ou désigner directement ce nombre de membres au conseil d'administration ou de surveillance, ou s'il peut recommander leur désignation ou s'y opposer.
- L'organe de représentation décide de la répartition des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance entre les membres représentants les travailleurs des différents Etats membres. Cette répartition doit être effectuée " en fonction de la proportion des travailleurs de la SE employés dans chaque Etat membre". Si un Etat n'est pas couvert par ce principe de proportionnalité, parce que les sièges sont insuffi-



sants, l'organe de représentation désigne un membre originaire d'un de ces Etats membres. L'organe de représentation répartit tout d'abord les sièges attribués aux travailleurs au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'après le principe de proportionnalité. Il vérifie ensuite si tous les Etats dans lesquels la SE emploie des travailleurs possède un représentant au sein de l'organe d'administration ou de surveillance. Si ce n'est pas le cas, un siège est attribué à l'un de ces Etats. Il ne peut être question dans ce cas d'un siège supplémentaire, dès lors que le nombre de sièges réservés aux travailleurs a été fixé dans un accord entre le GSN et les sociétés participantes de la SE. Un Etat doit renoncer à un représentant.

Chaque Etat membre peut déterminer comment les sièges qui lui sont attribués au sein de l'organe d'administration ou de surveillance vont être répartis.

- Tout membre de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE représentant les travailleurs, est membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les actionnaires, y compris le droit de vote.

4. " OPTING OUT" DES ETATS MEMBRES EN CAS DE FUSION

Comme nous l'avons évoqué ci-dessus, la directive laisse la possibilité pour les Etats membres de prévoir que les dispositions de référence pour la participation en cas de fusion, ne sont pas applicables (" opting out").

Pour qu'une société puisse être immatriculée dans un Etat membre ayant fait usage de la faculté d'opting out

sur la participation en cas de fusion, il faut qu'un accord sur l'implication des travailleurs ait été conclu entre le GSN et les organes compétents des sociétés participantes, ou, qu'aucune des sociétés participantes n'ait été régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE.

Exemple : Le pays X a opté pour la possibilité de l' " opting out". Les entreprises 1,2 et 3 veulent fonder une SE par fusion et la faire immatriculer dans le pays X. Dans l'entreprise 1, il y avait un règlement de cogestion ; dans les entreprises 2 et 3, il n'y en avait pas. Conséquence : la SE ne peut être immatriculée dans le pays X, à moins qu'un accord au sens de l'article 4 de la directive ait été conclu avant l'immatriculation demandée dans le pays X.

5. L'ORGANE DE REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DANS LA SE, LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN ET LES STRUCTURES DE REPRÉSENTATION NATIONALES

Les deux nouveaux actes législatifs sur la SE et sur l'implication des travailleurs dans la SE, entraîneront des conséquences pour l'institution d'un Comité d'entreprise européen au sein d'une SE, que nous tenterons de décrire ci-après. Dans ce contexte, l'article 13 de la directive concernant l'implication des travailleurs (Dir/SE), revêt une importance fondamentale. Il traite des relations entre la dir/ SE et d'autres dispositions.

- Lorsqu'une SE est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise de contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive CEE, les dispositions de la directive CEE

ainsi que les dispositions prévues dans les législations nationales de transposition, ne lui sont pas applicables. Toutefois, lorsque le GSN décide de ne pas entamer ou de clore des négociations entamées, la directive CEE et les dispositions de transposition sont applicables.

La SE est ainsi dotée d'un CEE ou d'un organe de représentation, mais ces deux organes ne peuvent coexister.

- Les dispositions en matière de participation des travailleurs prévues par les législations et les pratiques nationales, autres que celles destinées à mettre en œuvre la présente directive, ne s'appliquent pas aux sociétés constituées conformément au règlement SE et relevant de la directive SE.

- La directive SE ne porte pas atteinte :

- aux droits existants des travailleurs en matière d'implication prévus dans les Etats membres par la législation et/ou la pratique nationale, en dehors de la participation au sein des organes de la SE ;
- aux dispositions en matière de participation dans les organes, prévues par la législation et/ou par la pratique nationale et applicables aux filiales de la SE

- Afin de préserver les droits existants, les Etats membres peuvent prendre les mesures nécessaires pour garantir le maintien, après l'immatriculation de la SE, des structures de représentation des travailleurs dans les sociétés participantes qui cesseront d'exister en tant qu'entités juridiques distinctes.

Comparaison des dispositions des directives SE et CEE

Directive CEE	Directive SE
Dispositions sur les négociations/accords	Dispositions sur les négociations/accords
<p>Taille du GSN Un membre par Etat où se trouvent un ou plusieurs établissements. Membres supplémentaires au prorata du nombre de travailleurs de chaque établissement. Minimum 3 membres et maximum 17.</p>	<p>Taille du GSN Un membre par Etat où se trouvent une ou plusieurs sociétés participantes. 1 siège par tranche de travailleurs équivalent à 10% ou à une fraction de ce %tage. En cas de fusion, membres supplémentaires: pas plus de 20% du nombre de membres " ordinaires"</p>
<p>Droits du GSN Conclusion d'un accord sur l'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation</p>	<p>Droits du GSN Conclusion d'un accord sur l'implication des travailleurs dans la SE</p>



Contenu minimal de l'accord article 6

- champ d'application de l'accord
- composition du CEE - nombre de membres
- répartition des sièges et durée du mandat
- attributions et procédure d'information et de consultation du CEE
- lieu, fréquence, durée des réunions du CEE
- ressources financières et matérielles du CEE
- durée de validité de l'accord et procédure pour la renégociation
- décision conjointe d'instaurer, au lieu du CEE, une ou plusieurs procédures d'information et de consultation.

Durée des négociations

- Jusqu'à 3 ans.

Prescriptions subsidiaires

Applicables dans les conditions suivantes :

- la direction centrale et le GSN le décident ;
- la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de 6 mois à compter de la première demande ;
- aucun accord conforme à l'art. 6 n'a pu être conclu dans un délai de 3 ans, et le GSN n'a pas pris la décision à la majorité des 2/3, de ne pas ouvrir de négociations ou de les annuler.

Contenu minimal de l'accord article 4

- champ d'application de l'accord
- composition de l'organe de représentation (OR) - nombre de membres
- répartition des sièges
- attributions et procédure pour l'information et la consultation de l'OR
- fréquence des réunions de l'OR
- ressources financières et matérielles de l'OR
- date d'entrée en vigueur de l'accord
- durée de validité de l'accord et procédure pour sa renégociation
- décision conjointe d'instituer, au lieu de l'OR, une ou plusieurs procédures d'information et de consultation
- décision conjointe d'introduire une participation, définissant le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE, que les travailleurs peuvent élire, désigner ou refuser.

Durée des négociations

- 6 mois avec possibilité de prolongation jusqu'à un an de commun accord.

Dispositions de référence

Applicables dans les conditions suivantes :

- les parties le décident ; ou
- aucun accord n'a pu être conclu à l'expiration du délai de 6 mois ou 1 an, et
- l'organe compétent de chaque société participante a approuvé l'application des dispositions de référence à la SE, et donc la poursuite de la procédure d'immatriculation de la SE et
- le GSN n'a pas pris la décision à la majorité des 2/3 de ne pas entamer de négociations ou de les clore. Exceptions relatives à l'applicabilité des dispositions de référence en cas de constitution d'une SE par transformation, fusion, ou création d'une holding ou d'une filiale.

Contenu des prescriptions subsidiaires

Election ou désignation selon la législation et/ou la pratique nationale.

Compétences du CEE : information - consultation sur questions qui concerne l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire dans son ensemble ou au moins 2 établissements, ou entreprises situées dans des Etats membres différents.

Rencontre une fois par an avec la direction centrale pour l'information et la consultation sur la base d'un rapport établi par la direction centrale sur l'évolution des activités et les perspectives de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises.

Convocation immédiate d'une réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles.

Droit du CEE d'informer les représentants des travailleurs dans les établissements/ entreprises ou le personnel sur la teneur et le résultat de la procédure d'information et de consultation ; droit de recourir à l'assistance d'experts ; mise à disposition du CEE des ressources financières et matérielles nécessaires.

Contenu des dispositions de référence

Election ou désignation selon la législation et/ou la pratique nationale.

Compétences de l'OR : questions qui concernent la SE elle-même, l'une de ses filiales ou l'un de ses établissements dans un autre Etat membre ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.

Information régulière de l'OR au moyen de rapports sur l'évolution des activités et les perspectives de la SE, et consultation à ce sujet ; réunion au moins 1x/an avec l'organe compétent de la SE ; communication de l'ordre du jour des réunions de l'organe d'administration ou de direction et de surveillance, ainsi que copies de tous les documents soumis à l'AG des actionnaires.

Information de l'OR en cas de circonstances exceptionnelles et droit de l'OR, à sa demande, d'être informé et consulté, ainsi que de tenir une réunion supplémentaire avec l'organe compétent de la SE en vue d'arriver à un consensus si l'organe compétent de la SE décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'OR des travailleurs.

Droit de l'OR d'informer les représentants des travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements sur la teneur et le résultat de la procédure d'information et de consultation ; droit de recourir à l'assistance d'experts ; mise à disposition des ressources financières et matérielles nécessaires ; droit à un congé sans perte de salaire aux fins d'une formation continue

Définitions de la directive CEE

Consultation :

L'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction approprié.

Définitions de la directive SE

Implication des travailleurs :

L'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise.

Information :

L'information sur les questions qui concernent la SE elle-même, l'une de ses filiales ou l'un de ses établissements ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre ; le moment, la façon et le contenu de l'information doivent permettre une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et, le cas échéant, la préparation des consultations.

Consultation :

L'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'OR et l'organe compétent de la SE ; le moment, la façon et le contenu doivent permettre à l'OR et/ou aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées, qui pourra être pris en considération dans le processus décisionnel.

Participation :

L'influence qu'a l'OR et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société par l'exercice du droit d'élire, de désigner, de recommander la désignation ou de s'opposer à la désignation de certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la SE.

6. TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE SE EN DROIT NATIONAL

Les Etats membres doivent transposer dans leur droit national pour le 8 octobre 2004 au plus tard la directive complétant le statut de la société européenne en ce qui concerne l'implication des travailleurs, ou ils doivent s'assurer à cette date que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord. Dans plusieurs cas, la directive donne la possibilité aux Etats membres d'intégrer des prescriptions particulières dans leur législation nationale, sans toutefois les y contraindre. Ces cas sont expliqués ci-après.

6.1. Election ou désignation des membres du GSN

Les Etats membres déterminent le mode d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation qui doivent être élus ou désignés sur leur territoire.

Les Etats membres doivent décider qui peut soumettre des propositions pour l'élection ou la désignation des membres du GSN et qui procède à l'élection ou la désignation.

Dans le cas où le nombre de sièges disponibles au sein du GSN est limité, il peut également arriver que plusieurs sociétés ou entreprises participant à la constitution d'une SE doivent choisir un représentant commun. La législation de transposition doit établir la façon dont les organes de représentation des travailleurs, dans cette hypothèse, élisent ou désignent conjointement un membre du GSN. Il faudra aussi déterminer la procédure à suivre pour l'élection ou la désignation des membres du GSN en l'absence de représentation des travailleurs.

6.2. Composition du GSN

Les Etats membres peuvent prévoir que des permanents syndicaux soient élus ou désignés au sein du GSN. Il faut dans ce cas préciser leur place au sein du GSN : observateurs ou membres de plein droit. Dans le deuxième cas, il faudra également préciser le nombre de travailleurs qu'ils représentent ainsi que le nombre de voix auquel ils ont droit en cas de vote.

6.3. Les dépenses du GSN

Les dépenses relatives au fonctionnement du GSN et en général, aux négociations, sont supportées par les sociétés participantes, de manière à permettre au GSN de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée. Conformément à ce principe, les Etats membres peuvent établir des règles spécifiques concernant le financement des travaux du GSN. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert, possibilité dont ils ont fait usage lors de la transposition de la directive CEE. Ils seraient néanmoins bien avisés de ne pas recourir à cette possibilité dans la transposition sur l'implication dans la SE. En effet, les questions inhérentes à la création d'une SE sont plus complexes, le délai de négociation est plus court, et le GSN aura certainement besoin dans certaines circonstances, de plusieurs experts pour mener rapidement les négociations à bonne fin.

6.4. La présidence des réunions d'information et de consultation

Les Etats membres peuvent fixer des règles concernant la présidence des réunions conjointes entre l'organe de représentation des travailleurs et l'organe compétent de la SE.



ce qu'une SE constituée par fusion ne peut être immatriculée dans cet Etat membre.

6.5. L'application des dispositions de référence

- Les dispositions de références relatives à l'implication des travailleurs (information, consultation, participation) sont applicables si les négociations sur l'implication des travailleurs dans la SE n'aboutissent à aucun résultat et que chacune des sociétés participantes donne son accord pour leur application.
- Les dispositions de références pour la participation prévoient que les travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un certain nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE. Le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance correspond à " la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SE".
- En premier lieu, le GSN doit identifier le système national de participation qui offre aux travailleurs la plus grande proportion de membres dans le conseil d'administration ou de surveillance. En second lieu, il doit décider s'il va élire ou désigner directement ce nombre de membres au conseil d'administration ou de surveillance, ou s'il peut recommander leur désignation ou s'y opposer. Les Etats membres peuvent prévoir des règles particulières si le GSN n'arrête aucune décision en la matière.
- Possibilité pour les Etats membres de prévoir que les dispositions de référence pour la participation en cas de fusion, ne sont pas applicables. Il s'agit de la possibilité d' "opting out". Le cas échéant, une décision en ce sens d'un Etat membre peut avoir pour conséquen-

6.6. Réserve et confidentialité

Les Etats membres prévoient que les membres du groupe spécial de négociation ou de l'organe de représentation, ainsi que les experts qui les assistent, ne sont pas autorisés à révéler à des tiers des informations qui leur ont été communiquées à titre confidentiel.

Dans des cas spécifiques, et dans des conditions et limites fixées par la législation nationale, des informations peuvent ne pas être communiquées, en particulier lorsque, selon des critères objectifs, leur divulgation entraverait gravement le fonctionnement de la SE.

En Belgique, la loi prévoit déjà la possibilité de subordonner une telle dispense d'information-consultation, à une autorisation administrative ou judiciaire préalable. La législation nationale de transposition pourrait également subordonner le droit de non-divulgence d'une information, à une telle autorisation préalable.

Les Etats membres doivent prévoir des procédures, d'ordre administratif ou judiciaire par lesquelles les travailleurs peuvent vérifier si une information n'est pas communiquée à juste titre ou non.

Vu l'article 9 de la Dir/SE, qui régit expressément la coopération entre l'organe compétent de la SE, l'organe de surveillance ou d'administration et les représentants des travailleurs, l'obligation de confidentialité vis-à-vis des tiers, ne devrait pas s'appliquer à l'intérieur de l'organe de représentation et à l'égard des représentants des travailleurs dans les entreprises, dans les conseils d'administration et de surveillance, dans les procédures judiciaires et d'arbitrage, ainsi qu'à l'égard des experts syndicaux de l'organe de représentation.

6.7. Relation entre la directive SE et d'autres dispositions

Afin de préserver les droits existants des travailleurs en matière d'implication prévus au niveau national, les Etats membres peuvent prendre les mesures nécessaires pour garantir le maintien, après l'immatriculation de la SE, des structures de représentation des travailleurs dans les sociétés participantes qui cesseront d'exister en tant qu'entités juridiques distinctes.

Si une société est constituée en tant que holding ou filiale de plusieurs entreprises, un niveau européen supplémentaire est créé en marge des structures d'entreprise et d'implication nationale en vigueur. Les structures d'entreprise et d'implication nationales sont maintenues. Il en va autrement pour une SE constituée par voie de fusion. Les sociétés qui participent à cette forme de constitution d'une SE disparaissent dès l'immatriculation de la SE en tant qu'entités juridiques distinctes. Du fait de la disparition des entreprises, les structures d'implication des travailleurs érigées au niveau de chaque entité juridique s'éteindraient également (le comité de groupe par exemple). Il n'existerait plus de structure entre l'organe de représentation des travailleurs au niveau européen et les organes de représentation des travailleurs constitués dans chaque établissement en vertu de la législation nationale (unité technique d'exploitation). En conséquence, les Etats membres doivent impérativement mettre à profit la possibilité prévue à l'article 13, par. 4 de la directive concernant la préservation des droits existants.

7. GUIDE POUR LES NÉGOCIATIONS

Ci-dessous vous trouverez un guide pour la préparation des négociations en vue d'un accord sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs dans la

SE. Le GSN ne dispose que de 6 mois, ou d'un an en cas de prolongation, pour conclure un accord, il est donc plus que nécessaire de se préparer au mieux aux négociations.

7.1. Préparation approfondie entre représentants des travailleurs

Avant tout, il est nécessaire pour les représentants des travailleurs des différentes sociétés participantes à la SE :

- de bien comprendre la structure de la future SE et connaître le nombre de travailleurs occupés dans la SE et dans chaque société participante.
- de suivre une formation préalable spécifique axée sur les cultures de participation des travailleurs dans les différents pays impliqués et sur l'importance de la communication tant sur le plan transnational que national.
- de se contacter et de faire connaissance

7.2. La procédure de négociation

Le GSN doit imposer d'emblée à l'entreprise un délai suffisant pour sa préparation interne. A cette fin il doit pouvoir se réunir pendant une période continue suffisamment longue (1 semaine ou plus par exemple), ou multiplier la fréquence des réunions au cours d'une période déterminée. La direction peut éventuellement déduire ce temps de préparation interne de la durée des négociations. Mieux vaut éviter une tentative de la direction en ce sens, et rechercher un arrangement avec la direction pour que ce délai de préparation ne vienne pas empiéter sur le temps de négociation. Si ce n'est pas possible, un compromis doit être trouvé et la procédure appropriée à chaque situation doit être mûrement réfléchie. Le GSN peut par exemple exiger des réunions fréquentes avec la direction aux fins des négociations.



7.3. Projet d'accord propre

Dans la phase préparatoire, le GSN doit élaborer, avec l'aide d'un ou de plusieurs experts, un texte d'accord sur l'information, consultation, participation en vue de démarrer les négociations avec la direction sur cette base. Les négociations s'appuyant sur un texte propre du GSN offrent l'avantage que le GSN établit lui-même les sujets de négociation et permet aux représentants des travailleurs de maîtriser parfaitement les éléments de la négociation (arguments, contre-arguments) et ce qu'il faut obtenir. Les expériences engrangées dans les CEE doivent pouvoir servir de référence en la matière.

7.4. Experts

Le GSN doit impérativement faire valoir son droit d'être assisté par des experts de son propre choix pendant les préparations. Un seul expert n'est souvent pas suffisant. Une spécialisation juridique peut s'imposer en ce qui concerne les dispositions relatives aux droits de participation. Le GSN doit choisir ses propres experts et ne doit en aucun cas accepter de "choisir" les experts de la direction. Les syndicats peuvent désigner eux-mêmes des experts qualifiés ou participer à la sélection d'experts qualifiés et indépendants de l'entreprise.

7.5. Contenu du texte

Le contenu de l'accord ne devrait pas uniquement se fonder sur les dispositions minimales prévues dans la directive. Il devrait dépasser en toute circonstance le contenu des dispositions de référence, et en tout cas, au moins les éгалer. Les droits à l'implication doivent être formulés de manière à correspondre réellement aux exigences des travailleurs et de leurs représentants.

Ainsi, il faut toujours stipuler que l'organe de représentation des travailleurs de la SE peut tenir plusieurs réunions par an. Même si 2 réunions annuelles, voire davantage, sont fixées avec la direction et que l'organe de représentation peut organiser une réunion préalable et consécutive, des réunions supplémentaires de l'organe de représentation sont indispensables.

Cela figure aussi parmi les leçons tirées des CEE

7.6. Interruption des négociations

Certaines directions tenteront d'inciter le GSN à clore les négociations ou à ne pas les entamer¹⁴. A la suite d'une telle décision, les dispositions de référence "information-consultation" ne sont même pas applicables. Aucun organe de représentation des travailleurs n'est donc créé dans la SE, à moins que la directive CEE ne s'applique. L'intérêt de la direction à conserver le CEE en guise d'instance représentative des travailleurs est compréhensive lorsque l'accord CEE confère moins de droits à cet organe. La renonciation à un accord découlant de l'interruption des négociations signifie forcément la renonciation à la participation des travailleurs au niveau de la direction de l'entreprise, les droits de participation des représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance n'étant précisément pas prévus dans la directive CEE.

14. Dans le cas d'une SE constituée par transformation, cette décision n'est pas possible lorsqu'il existait déjà un système de participation au préalable.

7.7. Notes sur les négociations

Lors des négociations, le GSN doit prendre ses propres notes et ne pas faire confiance aveugle au procès-verbal de la direction. Ces notes seront transmises à l'organe de représentation des travailleurs et conservées par celui-ci. En cas de discordances ultérieures, elles pourront toujours être utiles afin de re-préciser les points de vues et arguments respectifs avancés lors des négociations, ou les interprétations respectives de formulations équivoques.

8. MODÈLE D'ACCORD

Vu la brièveté de la durée des négociations, la Confédération européenne des Syndicats (CES) propose un projet d'accord pouvant déjà servir de base de discussion pour les négociations. Il convient bien entendu d'attendre que les Etats aient transposé la directive, puisque le GSN devra prendre en considération les législations de transposition lors de l'élaboration de son projet d'accord. Le modèle de la CES ne constitue donc qu'un simple schéma, dont l'adéquation dans des circonstances particulières doit toujours être contrôlée et dont certaines dispositions exigeront probablement une formulation différente. Ce schéma permet néanmoins au GSN d'avancer. Le projet d'accord à discuter peut être obtenu directement à la CES ou au Service entreprise national de la CSC. Il comprend les points suivants :

8.1. Champ d'application de l'accord

8.2. L'organe de représentation des travailleurs (OR)

- Taille et désignation de l'OR
- Communication des résultats des élections
- Durée du mandat

- Première réunion – Constitution – Préparation de la désignation des représentants des travailleurs au conseil de surveillance ou d'administration
- Prise de décision
- Règlement intérieur – Comité de liaison – Autres comités ou groupes de travail à thèmes
- Adaptation de l'OR et des comités en fonction des modifications structurelles de la SE, des entreprises et établissements
- Réunions de l'OR
- Expert
- Coopération avec les syndicats représentés dans la SE, les entreprises et établissements, en ce compris les fédérations syndicales européennes
- Qualification, formation des membres de l'OR
- Information des représentants nationaux des travailleurs – Confidentialité
- Droit d'accès à l'ensemble des entreprises et établissements
- Prise en charge des coûts : coûts d'institution de l'OR, coûts de réunions, interprétation et traduction, déplacements et séjours, contacts avec les syndicalistes, experts
- Protection des membres de l'OR

8.3. Forme et contenu de la procédure d'information et de consultation

8.3.1. Information et consultation régulières

8.3.2. Réunions communes de l'organe compétent de la SE et de l'OR

- rythme des réunions ;
- établissement de l'ordre du jour, information complète, "en temps utile" et par écrit sur les sujets de discussions, communication des documents ;
- délai suffisant de consultation interne avant réunion avec la SE et avis écrit de l'OR ;



- délai avant toute décision, réunion commune afin d'examiner l'avis de l'OR et d'exprimer dans quelle mesure il peut ou ne peut pas être pris en considération ;
- possibilité pour l'OR d'interrompre ou de reporter la réunion commune afin de mener une consultation interne, de faire appel à des experts, de consulter les représentants nationaux des travailleurs ;
- Information de l'OR en cas de non prise en compte de son avis par la direction et possibilité pour l'OR d'exiger une nouvelle rencontre avec la direction pour tenter de parvenir à un accord.

8.3.3. Thèmes de l'information et de la consultation

L'information et la consultation concernent la SE, les entreprises et les établissements, et en particulier :

- la structure effective et prévue de la SE ;
- la situation économique et financière ;
- l'évolution probable des activités, de la production et des ventes ;
- la situation et l'évolution probable de l'emploi, l'égalité entre hommes et femmes ;
- les programmes de production et d'investissements ;
- les changements substantiels concernant l'organisation ;
- l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production ;
- la situation et l'évolution en matière de santé, sécurité et environnement ;
- les transferts de secteurs de travail ou de production ;
- l'éventuel transfert du siège de la SE ;
- les fusions, réductions de capacité ou fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci ;

- les licenciements collectifs ;
- les projets de rationalisation ;
- la situation et l'évolution de la qualification professionnelle des travailleurs-euses ;
- les autres évolutions et projets susceptibles d'affecter les intérêts des travailleurs-euses.

La liste ci-dessus n'est pas exhaustive, d'autres sujets d'information et de consultation peuvent tomber dans le champ d'application de l'accord.

8.3.4. Circonstances exceptionnelles (délocalisation, transfert, vente et/ou fermeture d'entreprises, licenciements collectifs, fusions, rumeurs de rachats, etc)

- Information – consultation " sans délai "
- Information écrite et complète
- Réunion avec la direction
- Avis de l'OR
- Droit de participation des représentants nationaux des travailleurs concernés
- Droit de l'OR de discuter préalablement avec des experts, syndicalistes, représentants nationaux des travailleurs
- Nouvelle réunion avec la direction en cas de non prise en compte de l'avis de l'OR
- Procédure en cas de circonstances exceptionnelles urgentes

8.3.5. Application des décisions de l'entreprise

- Droit de l'OR en cas de décisions de l'entreprise ayant des conséquences néfastes pour les travailleurs
- Relations avec les organes nationaux de représentation des travailleurs

8.4. Participation au conseil de surveillance (CS) ou au conseil d'administration (CA)

- Nombre et désignation des membres du CS, du Président et du Vice-président ou taille et désignation du CA
- Statut des représentants des travailleurs au CS / CA
 - Durée du mandat
 - Prise de décision - Capacité de décision
 - Constitution de comités au sein du CS
 - Réunions du CS/CA
 - Rémunération des membres du CS/CA
 - Qualification – Formation des représentants des travailleurs
- Droits et devoirs du CS :
 - ⇒ information régulière par l'organe de direction, des affaires et de la situation de l'entreprise (préciser régularité, forme, contenu de l'information) ;
 - ⇒ appel à des experts ;
 - ⇒ information de l'organe de représentation des travailleurs de la SE, du CEE, des représentants nationaux des travailleurs (par les représentants des travailleurs au CS)
 - ⇒ définition des thèmes qui requièrent l'approbation préalable du CS
- Confidentialité
- Organes de représentation des travailleurs dans les entreprises : maintien des organes nationaux
- Vides réglementaires : compléter l'accord dans un délai fixé
- Litiges au sujet de l'interprétation de l'accord : voir droit de l'Etat dans lequel la SE possède son siège
- Entrée en vigueur et durée de validité de l'accord



conclusions



La dernière décennie a vu se produire des changements profonds en matière d'information, de consultation et de participation des travailleurs dans les entreprises européennes:

- Le droit social communautaire a connu une période de développements essentiels, avec l'adoption des dispositions sur les Comités d'entreprise européens, l'"implémentation" dans la société européenne et le cadre général sur l'information et la consultation des travailleurs au niveau communautaire.
- L'interdépendance entre les systèmes nationaux de relations sociales s'est accrue, des actions sociales européennes ont vu le jour et des structures transnationales de représentation et d'intervention des travailleurs -les Comités d'entreprise européens- ont été mises en place.
- Les travailleurs doivent faire face à des processus de restructuration devenus permanents nécessitant de porter à l'information économique et sociale une attention accrue et continue en vue de permettre la défense de leurs intérêts.

Pour les prochaines années, les perspectives communautaires en matière d'information, de consultation et de participation nationales et transnationales des travailleurs incluent :

- La transposition en droit national et la mise en œuvre des directives sur l'implication des travailleurs dans la SE et sur le cadre général pour l'information-consultation ;
- La révision de la directive Comités d'entreprise européens, rapprochant les modalités d'information et de consultation de celles retenues dans les dernières directives adoptées et développant les moyens mis à disposition des comités, particulièrement la formation et les opportunités de rencontres et d'échanges ;
- Le développement de l'information et de l'intervention des travailleurs dans des procédures externes à l'entreprise: contrôle des concentrations, octroi d'aides d'Etat, redressements et faillites ;

De nouvelles voies sont ouvertes en matière d'information, de consultation et de participation. Il revient aux différents acteurs d'en tirer le meilleur parti. Les CEE ou la participation des travailleurs au sein des Organes de surveillance ou d'administration de la SE ne barreront certes pas la route au capitalisme mondial, à la globalisation de l'économie, aux délocalisations et pertes d'emplois qui en découlent, mais ils offrent néanmoins une réelle opportunité aux travailleurs d'obtenir une information transnationale de la part des véritables décideurs et d'instaurer une concertation sur le plan européen. Par ailleurs, ils représentent un moyen extraordinaire de renforcer les liens syndicaux européens.

annexes



Annexe 1

DÉCISIONS JUDICIAIRES RELATIVES AUX COMITÉS D'ENTREPRISES EUROPÉENS¹⁵

- L'affaire dite de Renault Vilvoorde¹⁶ a mis en lumière les exigences d'information et de consultation des salariés portées par la directive, y compris en cas d'accord d'anticipation. L'arrêt se fonde sur la notion d'"effet utile": *"sera manifestement illicite (...) un comportement décisionnel n'accordant manifestement pas à l'information et à la consultation une place susceptible de leur assurer un effet utile ; que cette utilité s'appréciera au regard de critères raisonnables, au nombre desquels figureront à tout le moins la place laissée aux observations, contestations ou critiques, l'importance et le caractère irrémédiable ou non des préjudices susceptibles d'être causés ou encore le respect d'une chronologie propice aux mesures ou réactions utiles, voire à une modification des résolutions initiales (...)".* Les principes retenus dans cet arrêt ont également été appliqués au comité d'entreprise européen d'*Otis*¹⁷ et de *Panasonic*¹⁸.
- L'affaire "*Marks & Spencer*"¹⁹ a permis de préciser que l'existence d'une instance européenne ne saurait exonérer une entreprise du respect des dispositions nationales: *"la société Marks & Spencer France ne saurait, pour s'exonérer de son obligation, invoquer la circonstance particulière selon laquelle elle subit les conséquences du projet de restructuration adopté au niveau du groupe Marks & Spencer, qui lui est imposé et sur lequel elle ne dispose d'aucun moyen d'intervention, ni prétendre que toute information était prématurée, en l'absence d'avis du comité européen qui n'avait pas encore été informé et consulté".*
- Les représentants des salariés d'un pays au comité d'entreprise européen doivent être élus ou désignés selon les dispositions nationales applicables et non selon les dispositions éventuellement déterminées par accord ou par décision du comité d'entreprise européen lui-même, selon une décision de l'instance norvégienne compétente pour le mode de désignation des représentants norvégiens dans un comité européen de base belge institué par accord d'anticipation²⁰. Une décision inverse, affirmant la primauté des dispositions prévues par un accord d'anticipation sur la législation nationale applicable a cependant été prise en ce qui concerne le mode de désignation des représentants français dans un autre comité européen de base belge²¹.

15. Evelyne Pichot, Liaisons sociales, Paris, mai 2003

16. Cour d'Appel de Versailles, Arrêt n° 308 du 07.05.97, Sté Renault c/ CGE Renault, Le Ministère Public, FEM.

17. TGI Nanterre, Otis, 7 janvier 1998, n°B.O. 97/03732.

18. TGI Bobigny, Panasonic, 4 mai 1998, n°répertoire 4538/98.

19. TGI Paris, Marks & Spencer, 9 avril 2001, n° RG 01/54016.

20. Industrial Democracy Board, Fabricom (Tractebel), 12 juin 1997, Case 3/97.

21. TGI Lille, Interbrew, 10 octobre 2002, n° 02/2177

annexes

104

- Trois affaires portées à titre préjudiciel devant la Cour de Justice des Communautés européennes²² posent le principe selon lequel toutes les informations indispensables à l'ouverture de négociations sur la mise en place d'un comité d'entreprise européen, particulièrement les **informations sur la structure du groupe et les effectifs**, doivent être transmises par les directions des sociétés concernées dans l'espace économique européen aux représentants des salariés, quels que soient le lieu du siège du groupe ou l'avis de la direction du groupe sur l'applicabilité de la directive.
- Plusieurs affaires ont traité de la **loi applicable et de la juridiction compétente dans l'examen de la validité d'un accord** et les juges français ont suivi des raisonnements divers:
 - o lorsqu'un groupe dont le siège est situé hors du champ d'application de la directive a désigné son entreprise irlandaise pour le représenter dans les négociations, ils ont jugé dans deux affaires²³ que seules les juridictions irlandaises sont compétentes pour juger du déroulement des négociations ainsi que de la validité ou des conditions d'application de l'accord conclu au regard des dispositions légales irlandaises;
 - o dans le cas de *Xerox*²⁴, l'arrêt indique que la règle de compétence orientant le litige vers "*le Tribunal de Grande Instance du siège de l'entreprise dominante*" figurant à l'article L439-1 du Code du travail français "*à la supposer applicable au comité d'entreprise européen, n'institue qu'une option qui laisse subsister la règle de droit commun résultant de l'article 42 du nouveau code de procédure civile qui attribue compétence au domicile du défendeur*"; l'ordonnance du TGI ayant également précisé que "*la détermination du droit applicable, en considération notamment de la nationalité de l'entreprise dominante, étant non pas une question de compétence, mais une question de fond, le juge français pouvant, le cas échéant, appliquer la loi étrangère*".
- Les obligations de forme dans l'action judiciaire entreprise par un comité d'entreprise européen sont importantes. Ainsi dans l'affaire *Panasonic*²⁵, le comité d'entreprise européen n'a pu faire valoir ses prétentions en appel au motif que son mandataire en justice n'a pu présenter une procuration.
- La question de la **personnalité du comité d'entreprise européen** a été posée par les juridictions britanniques (Employment Appeal Tribunal) dans le cas du recours introduit par le comité européen de P&O en 2002: lors d'une audience préalable consacrée à la question des frais de justice encourus, le juge a émis des doutes sur le fait qu'au sein d'une structure mixte, d'une part la représentation des salariés soit considérée comme recevable à intenter une

22. C-62/99 Bofrost, Arrêt du 29 mars 2001; C-440/00 Kühne & Nagel, Conclusions présentées le 11 juillet 2002 ; C-349/01 ADS Anker GmbH, conclusions présentées le 27 Février 2003

23. Cour d'Appel de Grenoble, Becton Dickinson, 26 octobre 1999 RG n° 99/01092; TGI Paris, Marks & Spencer, 19 Septembre 2001.

24. Cour d'Appel de Paris, Xerox, 15 novembre 2000, n°2000/10353; TGI Bobigny, Xerox, 11 avril 2000, RG n° 1999/01870.

25. Appel de l'ordonnance du TGI Bobigny, 4 mai 1998, n° répertoire 4538/98.

action indépendamment de la partie managériale, d'autre part la partie managériale, considérée comme organe de l'entreprise, puisse être autorisée à intenter une action en justice contre elle-même.

- Comme c'est le cas pour les instances nationales de représentation, la compétence du comité d'entreprise européen est cependant reconnue et n'est pas limitée aux questions internes au groupe par les juridictions communautaires. Ainsi, le Tribunal de Première Instance des Communautés européennes a accepté l'**intervention du comité d'entreprise européen de Legrand²⁶ dans le litige relatif au droit de la concurrence** lié à la fusion avec Schneider: "En leur qualité de représentants des travailleurs de l'entreprise et du groupe, le comité central d'entreprise de Legrand et le comité européen du groupe Legrand justifient d'un intérêt suffisant pour intervenir au présent litige".

26. TPI, T-77/02, Scheider Electric, Ordonnance du 6 juin 2002.

Annexe 2

DIRECTIVE 94/45/CE DU CONSEIL DU 22 SEPTEMBRE 1994
CONCERNANT L'INSTITUTION D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN
OU D'UNE PROCÉDURE DANS LES ENTREPRISES DE DIMENSION
COMMUNAUTAIRE ET LES GROUPES D'ENTREPRISES DE DIMENSION
COMMUNAUTAIRE EN VUE D'INFORMER ET DE CONSULTER
LES TRAVAILLEURS

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE, VU...,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE
SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier : objet

1. La présente directive a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.
2. À cet effet, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs est institué dans chaque entreprise de dimension communautaire et chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire, lorsque la demande en est faite suivant la procédure prévue à l'article 5 paragraphe 1, dans le but d'informer et de consulter lesdits travailleurs dans les conditions, selon les modalités et avec les effets prévus par la présente directive.
3. Par dérogation au paragraphe 2, lorsqu'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2 paragraphe 1 point c) comprend une ou plusieurs entreprises ou groupes d'entreprises qui sont des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2 paragraphe 1 points a) ou c), le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf dispositions contraires des accords visés à l'article 6.
4. Sauf si un champ d'application plus large est prévu par les accords visés à l'article 6, les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation des travailleurs, mis

en place afin de réaliser l'objectif visé au paragraphe 1, concernant, dans le cas d'une entreprise de dimension communautaire, tous les établissements situés dans les États membres et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, toutes les entreprises membres du groupe situées dans les États membres.

5. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas au personnel navigant de la marine marchande.

Article 2 : Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) "entreprise de dimension communautaire": une entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux;
- b) "groupe d'entreprises »: un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées;
- c) "groupe d'entreprises de dimension communautaire": un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes :
 - il emploie au moins 1 000 travailleurs dans les États membres,
 - il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents
 et
 - au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre;
- d) "représentants des travailleurs": les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales;
- e) "direction centrale": la direction centrale de l'entreprise de dimension communautaire ou, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, de l'entreprise qui exerce le contrôle;
- f) "consultation": l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié;
- g) "comité d'entreprise européen": le comité institué conformément à l'article 1er paragraphe 2 ou aux dispositions de l'annexe, afin de mettre en oeuvre l'information et la consultation des travailleurs;
- h) "groupe spécial de négociation": le groupe institué conformément à l'article 5 paragraphe 2, afin de négocier avec la direction centrale l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs conformément à l'article 1er paragraphe 2.

2. Aux fins de la présente directive, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédentes, calculé selon les législations et/ou pratiques nationales.

Article 3 : Définition de la notion d' "entreprise qui exerce le contrôle"

1. Aux fins de la présente directive, on entend par "entreprise qui exerce le contrôle" une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise "entreprise contrôlée", par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.
2. Le fait de pouvoir exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, à l'égard d'une autre entreprise:
 - a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise
ou
 - b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise
ou
 - c) peut nommer plus que la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.
3. Aux fins du paragraphe 2, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée et ceux de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.
4. Nonobstant les paragraphes 1 et 2, une entreprise n'est pas une "entreprise qui exerce le contrôle" d'une autre entreprise dont elle détient des participations lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3 paragraphe 5 points a) ou c) du règlement (CEE) no 4064/89 du Conseil, du 21 décembre 1989, relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises (1).
5. Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un État membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiement, au concordat ou à une procédure analogue.
6. La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une "entreprise qui exerce le contrôle" est celle de l'État membre dont relève l'entreprise en question. Si la législation régissant l'entreprise n'est pas celle d'un État membre, la législation applicable est celle de l'État membre sur le territoire duquel est situé son représentant ou, à défaut d'un tel représentant, celle de l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale de l'entreprise du groupe qui emploie le plus grand nombre de travailleurs.
7. Lorsque, en cas de conflit de lois dans l'application du paragraphe 2, deux ou plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à un ou plusieurs des critères fixés au même paragraphe 2, celle qui satisfait au critère fixé au paragraphe 2 point c) est considérée comme l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

SECTION II

INSTITUTION D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU D'UNE PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

Article 4 : Responsabilité de l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs

1. La direction centrale est responsable de la création des conditions et moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, visés à l'article 1er paragraphe 2, dans l'entreprise de dimension communautaire et le groupe d'entreprises de dimension communautaire.
2. Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un État membre, le représentant de la direction centrale dans un État membre, qu'il convient, le cas échéant, de désigner, assume la responsabilité visée au paragraphe 1. À défaut d'un tel représentant, la responsabilité visée au paragraphe 1 incombe à la direction de l'établissement ou de l'entreprise du groupe, employant le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre.
3. Aux fins de la présente directive, le ou les représentants ou, à défaut, la direction visée au paragraphe 2 deuxième alinéa, sont considérés comme la direction centrale.

Article 5 : Groupe spécial de négociation

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1er paragraphe 1, la direction centrale entame la négociation pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents.
2. À cet effet, un groupe spécial de négociation est institué selon les lignes directrices suivantes:
 - a) les États membres déterminent le mode d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation qui doivent être élus ou désignés sur leur territoire.
Les États membres prévoient que les travailleurs des entreprises et/ou établissements dans lesquels il n'existe pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de la volonté de ceux-ci ont le droit d'élire ou de désigner eux-mêmes des membres du groupe spécial de négociation. Le deuxième alinéa ne porte pas atteinte aux législations et/ou pratiques nationales prévoyant des seuils pour la constitution d'une instance de représentation des travailleurs;
 - b) le groupe spécial de négociation est composé au minimum de trois membres et au maximum de dix-sept membres;

annexes

110

- c) lors de ces élections ou désignations, il convient d'assurer:
- d'abord, la représentation d'un membre par État membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte l'entreprise qui exerce le contrôle ou une ou plusieurs entreprises contrôlées,
 - ensuite, la représentation des membres supplémentaires en proportion du nombre de travailleurs occupés dans les établissements, l'entreprise qui exerce le contrôle ou les entreprises contrôlées, comme prévu par la législation de l'État membre sur le territoire duquel la direction centrale est située;
- d) la direction centrale et les directions locales sont informées de la composition du groupe spécial de négociation.
3. Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec la direction centrale, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens, ou les modalités de mise en oeuvre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.
4. En vue de conclure un accord conformément à l'article 6, la direction centrale convoque une réunion avec le groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions locales.
- Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut être assisté par des experts de son choix.
5. Le groupe spécial de négociation peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations conformément au paragraphe 4 ou d'annuler les négociations déjà en cours.
- Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6. Lorsqu'une telle décision a été prise, les dispositions de l'annexe ne sont pas applicables.
- Une nouvelle demande de convocation du groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après ladite décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.
6. Les dépenses relatives aux négociations visées au paragraphe 3 et 4 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.
- Dans le respect de ce principe, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du groupe spécial de négociation. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un expert.

Article 6 : Contenu de l'accord

1. La direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de collaboration en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en oeuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées à l'article 1er paragraphe 1.
2. Sans préjudice de l'autonomie des parties, l'accord visé au paragraphe 1 et constaté par écrit entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation fixe:

- a) les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements de l'entreprise de dimension communautaire, concernés par l'accord;
 - b) la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges et la durée du mandat;
 - c) les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen;
 - d) le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;
 - e) les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen;
 - f) la durée de l'accord et la procédure pour sa renégociation.
3. La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par écrit, d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un comité d'entreprise européen. L'accord doit prévoir selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées.
Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.
4. Les accords visés aux paragraphes 2 et 3 ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux prescriptions subsidiaires de l'annexe.
5. Aux fins de la conclusion des accords visés aux paragraphes 2 et 3, le groupe spécial de négociation statue à la majorité de ses membres.

Article 7 :Prescriptions subsidiaires

1. Afin d'assurer la réalisation de l'objectif visé à l'article 1er paragraphe 1, les prescriptions subsidiaires arrêtées par la législation de l'État membre dans lequel est implantée la direction centrale sont applicables:
- lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident
ou
 - lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article 5 paragraphe 1
ou
 - lorsque, dans un délai de trois ans à compter de cette demande, ils ne sont pas en mesure de conclure un accord ainsi que le prévoit l'article 6 et si le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 5 paragraphe 5.
2. Les prescriptions subsidiaires visées au paragraphe 1, telles qu'elles sont arrêtées par la législation des États membres, doivent satisfaire aux dispositions de l'annexe.

SECTION III DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8 : Informations confidentielles

1. Les États membres prévoient que les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que les experts qui les assistent éventuellement ne sont pas autorisés à révéler à des tiers les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel. Il en est de même pour les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation. Cette obligation subsiste, quel que soit le lieu où ils se trouvent, même après l'expiration de leur mandat.
2. Chaque État membre prévoit que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, la direction centrale située sur son territoire n'est pas obligée de communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porteraient préjudice à celles-ci.
L'État membre concerné peut subordonner cette dispense à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.
3. Chaque État membre peut prévoir des dispositions particulières en faveur de la direction centrale des entreprises établies sur son territoire qui poursuivent directement et essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions, à condition que, à la date de l'adoption de la présente directive, de telles dispositions particulières existent déjà dans la législation nationale.

Article 9 : Fonctionnement du comité d'entreprise européen et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

La direction centrale et le comité d'entreprise européen travaillent dans un esprit de collaboration dans le respect de leurs droits et obligations réciproques. Il en est de même pour la collaboration entre la direction centrale et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

Article 10 : Protection des représentants des travailleurs

Les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure visée à l'article 6 paragraphe 3 jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, de la même protection et des garanties similaires prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi.

Cela concerne en particulier la participation aux réunions du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou à toute autre réunion réalisée dans le cadre de l'accord visé à l'article 6 paragraphe 3, et le paiement de leur salaire pour les membres faisant partie du personnel de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Article 11 : Respect de la présente directive

1. Chaque État membre veille à ce que la direction des établissements d'une entreprise de dimension communautaire et la direction des entreprises membres d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui sont situés sur son territoire et les représentants de leurs travailleurs ou, selon le cas, leurs travailleurs respectent les obligations prévues par la présente directive, que la direction centrale soit ou non située par son territoire.
2. Les États membres assurent que, sur demande des parties intéressées par l'application de la présente directive, les informations sur le nombre de travailleurs visé à l'article 2 paragraphe 1 points a) et c) soient rendues disponibles par les entreprises.
3. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive; en particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive.
4. Les États membres, lorsqu'ils appliquent l'article 8, prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément audit article 8.
Ces procédures peuvent inclure des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité de l'information en question.

Article 12 : Relation entre la présente directive et d'autres dispositions

1. La présente décision est applicable sans préjudice des dispositions prises conformément à la directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (2), et à la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements (3).
2. La présente directive ne porte pas préjudice aux droits d'information et de consultation des travailleurs existant dans les droits nationaux.

Article 13 : Accords en vigueur

1. Sans préjudice du paragraphe 2, les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels il existe déjà, soit à la date prévue à l'article 14 paragraphe 1, soit à une date, antérieure à celle-ci, de mise en oeuvre dans l'État membre concerné, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs, ne sont pas soumises aux obligations découlant de la présente directive.

2. Lorsque les accords visés au paragraphe 1 arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire. Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la présente directive sont d'application.

Article 14 : Dispositions finales

1. Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 22 septembre 1996, ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.
2. Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 15 : Réexamen par la Commission

Au plus tard le 22 septembre 1999, la Commission réexamine, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, les modalités d'application de la présente directive et examine notamment si les seuils d'effectifs sont adéquats, en vue de proposer au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

Article 16 : Destinataires de la présente directive

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 22 septembre 1994.

Par le Conseil

Le président

N. BLUEM

(1) JO no L 395 du 30. 12. 1989, p. 1.

(2) JO no L 48 du 22. 2. 1975, p. 29. Directive modifiée par la directive 92/56/CEE (JO no L 245 du 26. 8. 1992, p. 3).

(3) JO no L 61 du 5. 3. 1977, p. 26.

ANNEXE

PRESCRIPTIONS SUBSIDIAIRES VISÉES À L'ARTICLE 7 DE LA DIRECTIVE

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1er paragraphe 1 de la directive et dans les cas prévus à l'article 7 paragraphe 1 de la directive, un comité d'entreprise européen est institué, dont la compétence et la composition sont régies par les règles suivantes:

a) la compétence du comité d'entreprise européen est limitée à l'information et la consultation sur les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux établissements ou entreprises du groupe situés dans des États membres différents. Dans le cas des entreprises ou groupes d'entreprises visés à l'article 4 paragraphe 2, la compétence du comité d'entreprise européen est limitée aux matières qui concernent tous les établissements ou toutes les entreprises du groupe situés dans les États membres ou qui concernent au moins deux des établissements ou entreprises du groupe situés dans des États membres différents;

b) le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

Les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés conformément aux législations et/ou pratiques nationales;

c) le comité d'entreprise européen compte au minimum trois membres et au maximum trente membres.

Si sa taille le justifie, il élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres.

Il adopte son règlement intérieur;

d) lors de l'élection ou de la désignation des membres du comité d'entreprise européen, il convient d'assurer:

- d'abord, la représentation d'un membre par État membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte l'entreprise qui exerce le contrôle ou une ou plusieurs entreprises contrôlées,
- ensuite, la représentation des membres supplémentaires en proportion du nombre de travailleurs occupés dans les établissements, l'entreprise qui exerce le contrôle ou les entreprises contrôlées comme prévu par la législation de l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale;

e) la direction centrale et tout autre niveau de direction plus approprié sont informés de la composition du comité d'entreprise européen;

f) quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négoc-

annexes

116

ciations en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6 de la directive ou de maintenir l'application des prescriptions subsidiaires arrêtées en conformité avec la présente annexe.

Les articles 6 et 7 de la directive s'appliquent, mutatis mutandis, s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 6 de la directive, auquel cas l'expression "le groupe spécial de négociation" est remplacée par l'expression "le comité d'entreprise européen".

2. Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, de l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

La réunion porte notamment sur sa structure, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

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

À la réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les établissements et/ou les entreprises qui sont directement concernés par les mesures en question. Cette réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale ou par tout autre niveau de direction approprié de l'entreprise de dimension communautaire, ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable. Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale.

4. Les États membres peuvent fixer des règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation.

Avant les réunions avec la direction centrale, le comité d'entreprise européen ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point 3 deuxième alinéa, est habilité à se réunir sans que la direction concernée soit présente.

5. Sans préjudice de l'article 8 de la directive, les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mise en oeuvre conformément aux dispositions de la présente annexe.
6. Le comité d'entreprise européen ou le comité restreint peut être assisté par des experts de son choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches.
7. Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par la direction centrale. La direction centrale concernée dote les membres du comité d'entreprise européen des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée. En particulier, la direction centrale prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétation ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité d'entreprise européen et du comité restreint. Dans le respect de ces principes, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du comité d'entreprise européen. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert.

Annexe 3

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 62 DU 6 FEVRIER 1996 CONCERNANT L'INSTITUTION D'UN COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN OU D'UNE PROCEDURE DANS LES ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE ET LES GROUPES D'ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE EN VUE D'INFORMER ET DE CONSULTER LES TRAVAILLEURS

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la directive du Conseil de l'Union européenne du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

Considérant l'avis n° 1.141 émis par le Conseil national du Travail, le 6 février 1996, concernant la mise en concordance de la législation belge avec la directive précitée du Conseil de l'Union européenne.
Considérant qu'il y a lieu d'assurer l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et dans les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Considérant que cette information et cette consultation doivent être assurées par l'institution d'un comité d'entreprise européen ou par la mise en place d'une procédure d'information et de consultation.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique ;
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979 ;
- "De Belgische Boerenbond" ;

- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles ;
- l'Alliance agricole belge ;
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique ;
- la Fédération générale du Travail de Belgique ;
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique ;

ont conclu, le 6 février 1996, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I - PORTEE

Article 1er

La présente convention a pour objet de donner exécution à la directive 94/45/CE du Conseil de l'Union européenne du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

CHAPITRE II - OBJET

Article 2

Un comité d'entreprise européen ou une procédure de consultation et d'information doit être institué, selon la procédure prévue par la présente convention, dans les entreprises de dimension communautaire et dans les groupes d'entreprises de dimension communautaire qui satisfont aux conditions fixées à l'article 3.

Par dérogation à l'alinéa 1er, lorsqu'un groupe d'entreprises de dimension communautaire comprend une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs groupes d'entreprises qui sont également de dimension communautaire, le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf accord contraire.

Le ou les comités ou la ou les procédures d'information et de consultation doivent couvrir l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Ceci est limité aux entreprises et aux établissements situés dans les Etats membres, à moins que l'accord visé au chapitre VII, section III, prévoit de couvrir d'autres Etats que les Etats membres.

Article 3

Aux fins de la présente convention, on entend par :

- "entreprise de dimension communautaire" : une entreprise employant au moins 1000 travailleurs dans les Etats membres et, dans au moins deux Etats membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux ;
- "groupe d'entreprises" : un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées ;
- "groupe d'entreprises de dimension communautaire" : un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes :
 - il emploie au moins 1000 travailleurs dans les Etats membres,
 - il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des Etats membres différents

et

- au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un Etat membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre Etat membre ;
- "direction centrale" : la direction de l'entreprise de dimension communautaire ou la direction de l'entreprise exerçant le contrôle, tel que défini à l'article 7, au sein du groupe d'entreprises de dimension communautaire.
- "consultation" : l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié ;
- "comité d'entreprise européen" : le comité institué soit conformément à l'article 23 soit conformément aux prescriptions subsidiaires contenues dans le chapitre VIII, afin de mettre en oeuvre l'information et la consultation des travailleurs ;
- "groupe spécial de négociation" : le groupe institué conformément à l'article 10 afin de négocier avec la direction centrale l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs ;
- "Etats membres" : les Etats membres de l'Union européenne et les autres Etats membres de l'Espace économique européen, visés par la directive.

CHAPITRE IV - ACCORDS EN VIGUEUR

Article 4

Sans préjudice de l'avant-dernier alinéa, les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels il existe déjà, avant le 23 septembre 1996, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, visés par l'accord, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs, ne sont pas soumis aux obligations découlant de la présente convention.

Sont présumés être des accords applicables à l'ensemble des travailleurs, visés par l'accord, et prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs, les accords conclus par écrit :

- 1° soit avec des organisations nationales représentatives des travailleurs habilitées dans les Etats membres concernés à conclure des accords collectifs et représentées dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement ;
- 2° soit avec la majorité des délégués des travailleurs qui siègent dans l'organe ou les organes d'information et de consultation prévus par les règles nationales des Etats membres concernés ;
- 3° soit directement avec la majorité des travailleurs, lorsque dans un Etat membre déterminé il n'y a pas de représentation des travailleurs dans le ou les établissements et/ou dans l'entreprise ou les entreprises ;
- 4° soit avec des organisations européennes de travailleurs ayant reçu l'aval des organisations syndicales représentées dans l'établissement ou l'entreprise ;
- 5° soit tout autre accord dont la validité serait reconnue par des organisations représentatives des travailleurs au sens de l'article 14, § 1er, alinéa 2, 4°, a), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, représentées au sein des entreprises concernées.

Lorsque les accords visés aux alinéas précédents arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire.

Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la présente convention sont d'application.

CHAPITRE V - DETERMINATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS

Article 5

Aux fins de la présente convention, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs occupés dans les établissements ou les entreprises situés en Belgique, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédant le jour de la demande pour entamer la négociation visée à l'article 9.

Le nombre moyen de travailleurs occupés en Belgique se calcule conformément à la réglementation relative aux élections sociales, adoptée en exécution de l'article 14, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Aux fins de la présente disposition, il y a lieu d'entendre par travailleurs, les personnes occupées en Belgique en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage.

Article 6

Une fois par année civile et sur demande des représentants des travailleurs, les informations sur le nombre de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont rendues disponibles par la direction centrale.

CHAPITRE VI - ENTREPRISES QUI EXERCENT LE CONTROLE

Article 7

Aux fins de la présente convention, on entend par "entreprise qui exerce le contrôle", une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise, par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

L'exercice d'une influence dominante est présumé établi, jusqu'à preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- a) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise
ou
- b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise
ou
- c) détient la majorité des parts du capital souscrit de l'entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à un des critères mentionnés au deuxième alinéa, l'entreprise qui satisfait au critère a) est présumée exercer l'influence dominante. Si aucune entreprise ne satisfait au critère a), l'entreprise qui satisfait au critère b) est présumée exercer l'influence dominante.

Pour l'application du deuxième alinéa, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise qu'elle contrôle et de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute entreprise qu'elle contrôle.

Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un Etat membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiements, au concordat ou à une procédure analogue.

Nonobstant les alinéas 1 et 2, une entreprise n'est pas une "entreprise qui exerce le contrôle" d'une autre entreprise dont elle détient des participations lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3 paragraphe 5 point a) ou c) du règlement (CEE) n° 4064/89 du Conseil, du 21 décembre 1989, relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises.

CHAPITRE VII - INSTITUTION D'UN COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN OU D'UNE PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

SECTION I - RESPONSABILITÉ DE L'INSTITUTION

Article 8

La direction centrale est responsable de la mise en oeuvre de la procédure d'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation dans les entreprises ou les groupes visés à l'article 3 dans le respect des dispositions prévues au présent chapitre à partir du moment où elle en a pris elle-même l'initiative ou si la demande en a été faite par les travailleurs ou leurs représentants.

Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un Etat membre, elle doit désigner un représentant dans un des Etats membres.

A défaut d'un tel représentant, la direction centrale est présumée représentée par la direction de l'établissement ou de l'entreprise qui occupe le plus grand nombre de travailleurs dans un Etat membre.

Pour l'application de la présente convention, les représentants visés aux alinéas précédents sont considérés comme la direction centrale.

SECTION II - GROUPE SPÉCIAL DE NÉGOCIATION

Sous-section I - Déclenchement de la procédure

Article 9

La procédure pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation est entamée :

- soit à l'initiative de la direction centrale située en Belgique, qui en informe les directions locales et les représentants des travailleurs ;
- soit à la demande écrite de cent travailleurs ou de leurs représentants. Cette demande est adressée à la direction centrale définie conformément à l'article 3. Les représentants des travailleurs peuvent demander à la direction locale de leur indiquer l'identité et le lieu d'établissement de la direction centrale.

Les cent travailleurs visés à l'alinéa précédent doivent être occupés dans au moins deux établissements ou deux entreprises établis dans au moins deux Etats membres différents.

Article 10

Une fois la procédure déclenchée, un groupe spécial de négociation est constitué.

Sous-section II - Compétence du groupe spécial de négociation

Article 11

Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec la direction centrale située en Belgique, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens, ou les modalités de mise en oeuvre d'une ou de plusieurs procédures d'information et de consultation des travailleurs.

Sous-section III - Composition du groupe spécial de négociation

Article 12

Les travailleurs de chaque Etat membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte une ou plusieurs entreprises, sont représentés au sein du groupe spécial de négociation par un membre.

Des mandats de membres supplémentaires sont attribués selon les règles suivantes :

- 1° un mandat supplémentaire si au moins 25 % des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné ;
- 2° deux mandats supplémentaires si au moins 50 % des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné ;
- 3° trois mandats supplémentaires si au moins 75 % des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné.

Sous-section IV - Désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique du groupe spécial de négociation et constitution d'une liste de réserve

Article 13

Les dispositions du présent article portent sur le groupe spécial de négociation institué en Belgique ou dans un autre Etat membre.

Les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise. A défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

A défaut de conseil d'entreprise, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. A défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

A défaut de conseil d'entreprise et de comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des entreprises ou des établissements relevant de sa compétence sectorielle à désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

A défaut de conseil d'entreprise ou du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail dans les entreprises ou les établissements situés en Belgique, et à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

Article 14

Afin d'assurer la continuité au sein du groupe spécial de négociation en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de l'entreprise ou de l'établissement, ou de démission du membre, une liste de réserve est constituée.

annexes

126

Les personnes figurant dans cette liste de réserve sont désignées selon la même procédure que les membres du groupe spécial de négociation.

Cette liste est composée de la manière suivante :

- un remplaçant par Etat membre ;
- un remplaçant supplémentaire si au moins 75 % des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné.

Article 15

La direction centrale située en Belgique est informée des noms des membres du groupe spécial de négociation et des noms figurant dans la liste de réserve. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire et les directions des entreprises composant le groupe de dimension communautaire.

Sous-section V - Esprit de collaboration

Article 16

La direction centrale située en Belgique et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de collaboration en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en oeuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées à la présente convention.

Sous-section VI - Réunions

Article 17

Une fois qu'elle a été informée des noms des membres du groupe spécial de négociation, la direction centrale située en Belgique convoque une première réunion avec le groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire ou les directions des entreprises composant le groupe de dimension communautaire.

Article 18

Le groupe spécial de négociation a le droit d'organiser, moyennant accord de la direction centrale située en Belgique, des réunions préparatoires précédant les réunions avec la direction centrale.

Sous-section VII - Fonctionnement

Article 19

Le groupe spécial de négociation peut se faire assister par des experts de son choix.

Le groupe spécial de négociation règle avec la direction centrale située en Belgique les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions.

La prise en charge financière par la direction centrale située en Belgique est limitée à un seul expert.

Article 20

Le groupe spécial de négociation peut décider d'arrêter les négociations avec la direction centrale située en Belgique ou de ne pas les entamer.

Cette décision doit être prise à la majorité de deux tiers de ses membres.

Sauf accord contraire entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale située en Belgique, le groupe spécial de négociation est dissous.

Lorsqu'une telle décision est prise, les prescriptions subsidiaires ne sont pas applicables.

Une nouvelle demande d'institution du groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après ladite décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.

Article 21

Les dépenses relatives aux négociations sont supportées par la direction centrale située en Belgique de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Article 22

Les décisions du groupe spécial de négociation se prennent à la majorité des membres.

annexes

128

SECTION III - ACCORD PORTANT INSTITUTION D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU D'UNE PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION EN BELGIQUE

Article 23

L'accord porte soit sur l'institution d'un ou plusieurs comités d'entreprise européens soit sur une ou plusieurs procédures d'information et de consultation.

L'accord doit être écrit.

Article 24

L'accord sur l'institution et le fonctionnement en Belgique d'un ou plusieurs comités d'entreprise européens fixe au moins :

- 1° les entreprises composant le groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements formant l'entreprise de dimension communautaire auxquels s'applique l'accord ;
- 2° la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, ainsi que la répartition et la durée des mandats ;
- 3° les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen ;
- 4° le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen ;
- 5° les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen pour assurer son fonctionnement ;
- 6° la durée de l'accord et sa procédure de renégociation.

Article 25

La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent convenir d'instituer en Belgique une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un comité d'entreprise européen.

L'accord doit prévoir :

- 1° les questions donnant lieu à information et consultation. Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire et du groupe d'entreprises de dimension communautaire ;
- 2° selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur ont été communiquées ;

CHAPITRE VIII - PRESCRIPTIONS SUBSIDIAIRES

SECTION I - APPLICATION DES DISPOSITIONS SUBSIDIAIRES

Article 26

Il sera fait application des prescriptions subsidiaires concernant l'institution en Belgique d'un comité d'entreprise européen lorsque :

1° la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident ;

ou

2° la direction centrale refuse de convoquer le groupe spécial de négociation dans les six mois qui suivent la demande formulée conformément à l'article 9 ;

ou

3° la direction centrale et le groupe spécial de négociation ne concluent pas un accord dans un délai de trois ans à dater du jour où la procédure est entamée conformément à l'article 9, sauf si l'absence d'accord résulte d'une décision telle que visée à l'article 20.

SECTION II - COMPÉTENCE DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

Article 27

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

Cette compétence est limitée aux matières qui concernent les établissements et les entreprises situés dans les Etats membres.

SECTION III - COMPOSITION DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

Article 28

Le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

annexes

130

Il convient d'assurer la représentation d'un membre par Etat membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte l'entreprise qui exerce le contrôle ou une ou plusieurs entreprises contrôlées.

Des mandats de membres supplémentaires sont attribués selon les règles suivantes :

- 1° un mandat supplémentaire si au moins 10 % des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné ;
- 2° deux mandats supplémentaires si au moins 20 % des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné ;
- 3° trois mandats supplémentaires si au moins 40 % des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné ;
- 4° quatre mandats supplémentaires si au moins 60 % des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné ;
- 5° cinq mandats supplémentaires si au moins 75 % des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné.

SECTION IV - DÉSIGNATION DES MEMBRES OCCUPÉS EN BELGIQUE DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN ET CONSTITUTION D'UNE LISTE DE RÉSERVE

Article 29

Les membres du comité d'entreprise européen occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise. A défaut d'accord entre ces représentants, les membres du comité d'entreprise européen sont désignés par la majorité de ceux-ci.

A défaut de conseil d'entreprise, les membres du comité d'entreprise européen sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. A défaut d'accord entre ces représentants, les membres du comité d'entreprise européen sont désignés par la majorité de ceux-ci.

A défaut de conseil d'entreprise et de comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des entreprises ou des établissements relevant de sa compétence sectorielle à désigner les membres du comité d'entreprise européen.

A défaut de conseil d'entreprise ou de comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail dans les entreprises ou les établissements situés en Belgique, et à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement ont le droit d'élire ou de désigner les membres du comité d'entreprise européen.

Article 30

Afin d'assurer la continuité au sein du comité d'entreprise européen en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de l'entreprise ou de l'établissement, ou de démission du membre, une liste de réserve est constituée.

Les personnes figurant dans cette liste de réserve sont désignées selon la même procédure que les membres du comité d'entreprise européen.

Cette liste est composée de la manière suivante :

- un remplaçant par Etat membre ;
- un remplaçant supplémentaire si au moins 75 % des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné.

Article 31

La direction centrale située en Belgique est informée des noms des membres du comité d'entreprise européen et des noms figurant dans la liste de réserve. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire et les directions des entreprises composant le groupe de dimension communautaire.

SECTION V - PROCÉDURE DE NÉGOCIATION D'UN ACCORD OU RENOUELEMENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN EXISTANT

Article 32

Quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen, il y a lieu :

- soit de procéder à son renouvellement ;
- soit d'entamer une procédure de négociation en vue de la conclusion d'un accord, tel que visé au chapitre VII, section III.

S'il est décidé d'entamer la procédure de négociation, le comité d'entreprise européen remplit la fonction de groupe spécial de négociation. Le comité d'entreprise européen continue de fonctionner pendant la durée de la procédure.

S'il est décidé de ne pas entamer les négociations ou si la direction centrale située en Belgique et le comité d'entreprise européen ne parviennent pas à conclure un accord dans un délai de trois ans, il convient de réinstaller un comité d'entreprise européen conformément aux prescriptions subsidiaires reprises dans le présent chapitre.

SECTION VI - COMITÉ RESTREINT

Article 33

Si sa taille le justifie, le comité d'entreprise européen élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres.

Le règlement d'ordre intérieur du comité d'entreprise européen peut prévoir des règles relatives à la répartition géographique des mandats au comité restreint.

SECTION VII - RÉUNIONS

Article 34

Avant les réunions avec la direction centrale située en Belgique, le comité d'entreprise européen ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément à l'article 37, alinéa 3, est habilité à se réunir sans que la direction concernée soit présente.

Sous-section I - Réunions annuelles

Article 35

Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale située en Belgique une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale située en Belgique, de l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

Le protocole de collaboration visé à l'article 49 prévoit le délai et les modalités de transmission du rapport précité aux membres du comité d'entreprise européen.

Article 36

La réunion du comité d'entreprise européen porte notamment sur la structure de l'entreprise ou du groupe, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

Article 37

Sans préjudice de l'application de l'article 27, lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint ou, si celui-ci n'existe pas, le comité d'entreprise européen a le droit d'en être informé. Le comité restreint ou, à défaut, le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction centrale située en Belgique ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

Le protocole de collaboration visé à l'article 48 prévoit les modalités de la convocation des réunions spéciales.

A la réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les établissements et/ou les entreprises qui sont directement concernés par les mesures en question.

Article 38

La réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais et à un moment où cette information et cette consultation ont encore une signification.

Article 39

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

Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale située en Belgique.

SECTION VIII - FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

Article 40

Le comité d'entreprise européen adopte son règlement d'ordre intérieur.

Article 41

Le comité d'entreprise européen et le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches. Le protocole de collaboration visé à l'article 48 règle les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions du comité d'entreprise européen et du comité restreint.

La prise en charge financière par la direction centrale située en Belgique est limitée à un seul expert.

Article 42

Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par la direction centrale située en Belgique.

Celle-ci dote les membres du comité d'entreprise européen des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée.

Article 42

Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par la direction centrale située en Belgique.

Celle-ci dote les membres du comité d'entreprise européen des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée.

En particulier, cette direction centrale prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétation ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité d'entreprise européen et du comité restreint.

CHAPITRE IX - DISPOSITIONS DIVERSES

SECTION I - FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN ET DE LA PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

Article 43

La direction centrale située en Belgique et le comité d'entreprise européen travaillent dans un esprit de collaboration dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en va de même pour la collaboration entre la direction centrale située en Belgique et les membres du comité d'entreprise européen dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

SECTION II – MOYENS A CONSENTIR AUX MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN ET AUX REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS, OCCUPES EN BELGIQUE, DES ETABLISSEMENTS D'UNE ENTREPRISE DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE OU DES ETABLISSEMENTS OU ENTREPRISES D'UN GROUPE D'ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE POUR LA DIFFUSION DE L'INFORMATION

Article 44

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

SECTION III - STATUT

Article 45

Les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure visée à l'article 25, occupés en Belgique, bénéficient

annexes

136

dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise en particulier en ce qui concerne la participation aux réunions et aux éventuelles réunions préparatoires et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

SECTION IV – CHANGEMENTS DE STRUCTURE OU DE DIMENSION DE L'ENTREPRISE OU DU GROUPE DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE

Article 46

L'accord conclu conformément au chapitre VII, section III ou le protocole de collaboration visé à l'article 48 prévoit des règles applicables en cas de changements de structure ou de dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

SECTION V – MODIFICATION DES SEUILS

Article 47

Lorsque les seuils prévus à l'article 3 ne sont plus atteints, les organes constitués en Belgique, conformément aux articles 10, 23 et 26 sont maintenus pour une période transitoire de six mois.

SECTION VI – PROTOCOLE DE COLLABORATION

Article 48

Pour la bonne organisation des réunions d'information et de consultation, la direction centrale située en Belgique et, respectivement, le comité d'entreprise européen et le comité restreint doivent régler notamment les points suivants dans un protocole de collaboration : la présidence, le secrétariat et l'agenda des réunions, la convocation des réunions spéciales, la transmission des rapports, les changements de structure ou de dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, la présence d'experts aux réunions, les règles budgétaires, la traduction et l'interprétation.

CHAPITRE X – DISPOSITIONS FINALES

Article 49

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 22 septembre 1996.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

annexes

138

Annexe 4

LOI PORTANT LES DISPOSITIONS DIVERSES EN CE QUI CONCERNE
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
Loi du 23.04.1998 M.B. 21.05.

Chapitre Ier : Disposition générale

Chapitre II : Champ d'application

Chapitre III : Différends concernant les informations confidentielles

Chapitre IV : Procédure judiciaire

Chapitre V : Entrée en vigueur

CHAPITRE IER : DISPOSITION GÉNÉRALE

Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

CHAPITRE II : CHAMP D'APPLICATION

Art.2

La présente loi s'applique aux comités d'entreprise européens et aux procédures d'information et de consultation des travailleurs institués en vertu de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, ainsi qu'à leur procédure d'institution.

CHAPITRE III : DIFFÉRENDS CONCERNANT LES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Art.3

Tout différend survenu à la suite de l'application de l'article 8 de la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne 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 relève de la compétence du président du tribunal du travail du lieu du siège de la direction centrale ou de son représentant. Le président statue en dernier ressort selon la procédure prévue aux articles 1035, 1036, 1038 et 1041 du Code judiciaire. Les débats ont lieu en chambre du conseil.

En cas de demande introduite sur la base de l'article 8, point 2, de la même loi ou sur base de l'article 8, point 1, de la même loi par une autre personne que celles visées à l'article 8 de la même loi, le président du tribunal du travail détermine, après rapport de l'auditeur du travail, les informations susceptibles d'être divulguées. Seuls le président du tribunal et l'auditeur du travail ont connaissance de l'ensemble du dossier.

Le rapport du Ministère public et la décision ne mentionnent pas les informations confidentielles.

CHAPITRE IV : PROCÉDURE JUDICIAIRE

Art.4

Les organisations représentatives des travailleurs, au sens de l'article 14, par. 1er, alinéa 2, point 4, a) et b), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à l'application de la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne 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.

Art.5

L'article 582 du Code judiciaire, modifié par les lois des 27 juin 1969, 30 juin 1971 et par l'arrêté royal no 424 du 1er août 1986 est complété comme suit : "6. de contestations relatives à l'institution et au fonctionnement des comités d'entreprise européens ainsi qu'aux procédures d'information et de consultation qui en tiennent lieu, à l'exception de la procédure particulière instituée à l'article 3 de la loi du 23 avril 1998 portant des dispositions diverses en ce qui concerne 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 et vue d'informer et de consulter les travailleurs."

annexes

140

Art.6

L'article 764, point 10, du Code judiciaire, modifié par la loi du 3 août 1992, est remplacé par le texte suivant : "10. les demandes prévues aux articles 580, 581, 582, point 1, point 2 et point 6 et 583;"

Art.7

Un article 587ter, rédigé comme suit, est inséré dans le Code judiciaire :

"Art.587ter

Le président du tribunal du travail statue sur les demandes formées en vertu de l'article 3 de la loi 23 avril 1998 portant des dispositions diverses en ce qui concerne 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."

CHAPITRE V : ENTRÉE EN VIGUEUR

Art.8

La présente loi produit ses effets le 22 septembre 1996.

**LOI PORTANT DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN CE QUI CONCERNE
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**
Loi 23.04.1998 M.B. 21.05.1998

Chapitre Ier : Disposition générale

Chapitre II : Champ d'application et définitions

Chapitre III : Droit applicable

Chapitre IV : Informations confidentielles

Chapitre V : Protection en cas de licenciement

Chapitre VI : Surveillance et sanctions

Chapitre VII : Entrée en vigueur

CHAPITRE IER : DISPOSITION GÉNÉRALE

Article 1er

La présente loi régit une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE II : CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

Art.2

La présente loi s'applique aux comités d'entreprise européens et aux procédures d'information et de consultation des travailleurs institués en vertu de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, ainsi qu'à leur procédure d'institution.

Art.3

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1. entreprise de dimension communautaire : l'entreprise occupant au moins 1000 travailleurs dans les Etats membres et, dans au moins deux Etats membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux;
2. groupe d'entreprises : un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées;
3. groupe d'entreprises de dimension communautaire : un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes :
 - occuper au moins 1 000 travailleurs dans les Etats membres;
 - comporter au moins deux entreprises faisant partie du groupe dans des Etats membres différents, et
 - comporter au moins une entreprise faisant partie du groupe et occupant au moins 150 travailleurs dans un Etat membre et au moins une autre entreprise faisant partie du groupe occupant au moins 150 travailleurs dans un autre Etat membre;
4. entreprise qui exerce le contrôle : l'entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise;
5. direction centrale : la direction de l'entreprise de dimension communautaire ou de l'entreprise qui exerce le contrôle;
6. Etat membre : les Etats de la Communauté européenne et les autres Etats de l'Espace économique européen visés par la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994.

annexes

142

CHAPITRE III : DROIT APPLICABLE

Art.4

Les règles relatives à la notion de groupe d'entreprises de dimension communautaire et les règles relatives à la détermination de l'entreprise qui exerce le contrôle dans le cadre d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire sont soumises à la loi de l'Etat membre dont la loi régit l'entreprise en question.

Si la loi régissant l'entreprise qui exerce le contrôle n'est pas celle d'un Etat membre, la loi applicable est celle de l'Etat membre sur le territoire duquel est situé son représentant ou, à défaut d'un tel représentant, celle de l'Etat membre sur le territoire duquel est située la direction de l'entreprise du groupe qui emploie le plus grand nombre de travailleurs.

Art.5

Les règles relatives à l'institution et au fonctionnement d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire sont soumises à la loi de l'Etat membre dans lequel est établie la direction centrale de l'entreprise ou du groupe ou son représentant.

Art.6

Les règles relatives au calcul du nombre de travailleurs occupés, à la notion de travailleurs et à la désignation des représentants des travailleurs sont régies par la loi de l'Etat membre dans lequel se situent les établissements ou les entreprises concernés.

Art.7

La loi qui régit les règles relatives au statut des représentants des travailleurs est la loi de l'Etat membre dans lequel se situe leur employeur; en cas de conflit de loi, cette loi est déterminée conformément à la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles faite à Rome le 19 juin 1980.

CHAPITRE IV : INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Art.8

La direction centrale est autorisée, vis-à-vis des membres du groupe spécial de négociation, du comité d'entreprise européen ou à l'égard des représentants des travailleurs qui reçoivent des informations dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation qui en tient lieu, ainsi que vis-à-vis des experts qui les assistent éventuellement :

1. à signaler, lors de leur communication, le caractère confidentiel de certaines informations dont la diffusion est susceptible de porter gravement préjudice à l'entreprise; les délégués sont tenus de ne pas les divulguer;
2. à ne pas communiquer certaines informations dont la liste est établie par le Roi, lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, leur communication entraverait gravement le fonctionnement de l'entreprise ou lui porterait préjudice.

CHAPITRE V : PROTECTION EN CAS DE LICENCIEMENT

Art.9

Les représentants des travailleurs au sein des groupes spéciaux de négociation et des comités d'entreprises européens, ainsi que les représentants des travailleurs exerçant leur mission dans le cadre des procédures d'information et de consultation qui, le cas échéant, tiennent lieu de comité d'entreprise européen et leurs remplaçants bénéficient du régime de licenciement particulier prévu par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Ce régime particulier leur est applicable pour tout licenciement se situant dans une période débutant le trentième jour précédant leur désignation et se terminant le jour où leur mandat prend fin.

CHAPITRE VI : SURVEILLANCE ET SANCTIONS

Art.10

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions relatives aux comités d'entreprise européens ainsi qu'aux procédures d'information et de consultation qui, le cas échéant, tiennent lieu de comité d'entreprise européen.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Art.11

L'article 56 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires est complété par l'alinéa suivant : **** En ce qui concerne les infractions aux dispositions des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal 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

annexes

144

de consulter les travailleurs, la direction centrale du groupe d'entreprises ou son représentant, visé dans les conventions collectives de travail précitées, est assimilé à l'employeur."

Art.12

L'article 1er, point 14, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales est complété comme suit : "en ce qui concerne les infractions aux dispositions des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal 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, la direction centrale du groupe d'entreprises ou son représentant, visé dans les conventions collectives de travail précitées, est assimilé à l'employeur;"

Art.13

L'article 458 du Code pénal est applicable à tout membre du groupe spécial de négociation du comité d'entreprise européen, aux représentants des travailleurs exerçant leurs missions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation qui, le cas échéant, tient lieu de comité d'entreprise européen ainsi qu'aux experts désignés, qui ont divulgué des informations confidentielles de nature à porter gravement préjudice à l'entreprise ou entraver gravement le fonctionnement de l'entreprise.

CHAPITRE VII : ENTRÉE EN VIGUEUR

Art.14

La présente loi produit ses effets le 22 septembre 1996, à l'exception des articles 11 à 13 qui entrent en vigueur le jour de la publication de la présente loi dans le Moniteur belge.

ARRÊTÉ ROYAL PORTANT EXÉCUTION DE L'ARTICLE 8 DE LA LOI DU 23 AVRIL 1998 PORTANT DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN CE QUI CONCERNE 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

A.R. 10.08.1998 M.B. 17.10.1998

Vu la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne 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 notamment l'article 8, point 2;

Vu la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs;

Article 1er

La direction centrale des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire où un Comité d'entreprise européen ou une procédure en vue d'informer et de consulter les travailleurs a été institué, est autorisée, pour autant que, selon des critères objectifs leur communication entraverait gravement le fonctionnement de l'entreprise ou lui porterait préjudice, à ne pas communiquer les informations suivantes :

1. les informations sur les marges de distribution;
2. le chiffre d'affaires en valeur absolue et la ventilation par entreprise faisant partie du groupe;
3. le niveau et l'évolution des prix de revient et des prix de vente unitaires;
4. les données sur la répartition des coûts par produit ou par entreprise faisant partie du groupe;
5. en matière de programme et de perspectives générales d'avenir des entreprises dans le secteur de la distribution les projets d'implantation de nouveaux points de vente;
6. les informations en matière de recherche scientifique;
7. la répartition par entreprise faisant partie du groupe des données relatives au compte de résultats.

Art.2

Notre Ministre de l'Economie est chargé de l'exécution du présent arrêté.

annexes

146

Annexe 5

DIRECTIVE 2001/86/CE DU CONSEIL DU 8 OCTOBRE 2001 COMPLÉTANT LE STATUT DE LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE POUR CE QUI CONCERNE L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE, VU,..., A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE

SECTION I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier : Objet

1. La présente directive régit l'implication des travailleurs dans les affaires des sociétés anonymes européennes (Societas Europaea, ci-après dénommée "SE"), visées au règlement (CE) no.2157/2001.
2. A cet effet, des modalités relatives à l'implication des travailleurs sont arrêtées dans chaque SE conformément à la procédure de négociation visée aux articles 3 à 6 ou, dans les circonstances prévues à l'article 7, conformément à l'annexe.

Art.2 : Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) "SE", une société constituée conformément au règlement (CE) no.2157/2001;
- b) "sociétés participantes", les sociétés participant directement à la constitution d'une SE;
- c) "filiale" d'une société, une entreprise sur laquelle ladite société exerce une influence dominante au sens de l'article 3, paragraphes 2 à 7, de la directive 94/45/CE;
- d) "filiale ou établissement concerné", une filiale ou un établissement d'une société participante, qui deviendrait une filiale ou un établissement de la SE lors de sa constitution;
- e) "représentants des travailleurs", les représentants des travailleurs prévus par la législation et/ou la pratique nationales;
- f) "organe de représentation", l'organe représentant les travailleurs, institué par les accords visés à l'article 4 ou

conformément aux dispositions de l'annexe, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs d'une SE et de ses filiales et établissements situés dans la Communauté et, le cas échéant, d'exercer les droits de participation liés à la SE;

- g) "groupe spécial de négociation", le groupe constitué conformément à l'article 3 afin de négocier avec l'organe compétent des sociétés participantes la fixation de modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE;
- h) "implication des travailleurs", l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise;
- i) "information", le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sont informés, par l'organe compétent de la SE, sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre État membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un État membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE;
- j) "consultation", l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE;
- k) "participation", l'influence qu'a l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société :
 - en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société; ou
 - en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer.

SECTION II : PROCÉDURE DE NÉGOCIATION

Art.3 : Création d'un groupe spécial de négociation

1. Lorsque les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes établissent le projet de constitution d'une SE, ils prennent, dès que possible après la publication du projet de fusion ou de constitution d'une société holding ou après l'adoption d'un projet de constitution d'une filiale ou de transformation en une SE, les mesures nécessaires, y compris la communication d'informations concernant l'identité des sociétés participantes, des filiales ou des établissements, ainsi que le nombre de leurs travailleurs, pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs des sociétés sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SE.
2. A cet effet, un groupe spécial de négociation représentant les travailleurs des sociétés participantes ou des filiales ou établissements concernés est créé conformément aux dispositions ci-après:

annexes

148

- a) lors de l'élection ou de la désignation des membres du groupe spécial de négociation, il y a lieu de veiller:
 - i) à ce que ces membres soient élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche;
 - ii) à ce que, dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, d'autres membres supplémentaires de chaque Etat membre soient présents dans la mesure nécessaire pour garantir que le groupe spécial de négociation comprenne au moins un membre représentant chaque société participante qui est immatriculée et emploie des travailleurs dans cet Etat membre et qui, selon le projet, cessera d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SE, pour autant:
 - que le nombre de ces membres supplémentaires n'excède pas 20 % du nombre des membres désignés conformément au point i), et
 - que la composition du groupe spécial de négociation n'implique pas une double représentation des travailleurs concernés. Si le nombre de ces sociétés est plus élevé que le nombre de sièges supplémentaires disponibles conformément au premier alinéa, ces sièges supplémentaires sont attribués à des sociétés d'Etats membres différents selon l'ordre décroissant du nombre de travailleurs qu'elles emploient.
 - b) Les Etats membres déterminent le mode d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation qui doivent être élus ou désignés sur leur territoire. Ils prennent les mesures nécessaires pour que, dans la mesure du possible, ces membres comprennent au moins un représentant de chaque société participante qui emploie des travailleurs dans l'Etat membre concerné. Ces mesures ne doivent pas augmenter le nombre total de membres. Les Etats membres peuvent prévoir que ces membres peuvent comprendre des représentants de syndicats, qu'ils soient ou non employés par une société participante ou une filiale ou un établissement concerné. Sans préjudice de la législation et/ou de la pratique nationales fixant des seuils pour l'établissement d'un organe de représentation, les Etats membres prévoient que les travailleurs des entreprises ou établissements dans lesquels il n'y a pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de la volonté de ceux-ci ont le droit d'élire ou de désigner des membres du groupe spécial de négociation.
3. Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes fixent, par un accord écrit, les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE. A cet effet, l'organe compétent des sociétés participantes informe le groupe spécial de négociation du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci.
 4. Sous réserve du paragraphe 6, le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, à condition que cette majorité représente également la majorité absolue des travailleurs. Chaque membre dispose d'une voix. Toutefois, si le résultat des négociations devait entraîner une réduction des droits de participation, la majorité requise pour pouvoir décider d'adopter un tel accord est constituée par les voix des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation représentant au moins les deux tiers des travailleurs, ce chiffre incluant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres,
 - dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, si la participation concerne au moins 25 % du nombre total de

- travailleurs employés par les sociétés participantes, ou
- dans le cas d'une SE constituée par création d'une société holding ou par constitution d'une filiale, si la participation concerne au moins 50 % du nombre total des travailleurs des sociétés participantes. On entend par réduction des droits de participation une proportion de membres des organes de la SE au sens de l'article 2, point k), inférieure à la proportion la plus haute existant au sein des sociétés participantes.
5. Aux fins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, par exemple des représentants des organisations des travailleurs appropriées au niveau communautaire. Ces experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation, le cas échéant pour promouvoir la cohérence au niveau communautaire. Le groupe spécial de négociation peut décider d'informer les représentants d'organisations extérieures appropriées, y compris des organisations de travailleurs, du début des négociations.
 6. Le groupe spécial de négociation peut décider, à la majorité prévue ci-dessous, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs qui est en vigueur dans les Etats membres où la SE emploie des travailleurs. Une telle décision met fin à la procédure destinée à conclure l'accord visé à l'article 4. Lorsqu'une telle décision a été prise, aucune des dispositions de l'annexe n'est applicable. La majorité requise pour décider de ne pas entamer des négociations ou de les clore est constituée par les voix de deux tiers des membres représentant au moins les deux tiers des travailleurs, comportant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres. Dans le cas d'une SE constituée par transformation, le présent paragraphe ne s'applique pas s'il y a participation dans la société qui doit être transformée. Le groupe spécial de négociation est reconvoqué à la demande écrite d'au moins 10 % des travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements, ou de leurs représentants, au plus tôt deux ans après la date de la décision visée ci-dessus, à moins que les parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement. Si le groupe spécial de négociation décide de rouvrir les négociations avec la direction mais que ces négociations ne débouchent pas sur un accord, aucune des dispositions de l'annexe n'est applicable.
 7. Les dépenses relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et, en général, aux négociations sont supportées par les sociétés participantes, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée. Dans le respect de ce principe, les Etats membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du groupe spécial de négociation. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert.

Art.4 : Contenu de l'accord

1. Les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation négocient dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE.
2. Sans préjudice de l'autonomie des parties, et sous réserve du paragraphe 4, l'accord visé au paragraphe 1 conclu entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation fixe:
 - a) le champ d'action de l'accord;

annexes

150

- b) la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SE et de ses filiales ou établissements;
 - c) les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation;
 - d) la fréquence des réunions de l'organe de représentation;
 - e) les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation;
 - f) si, au cours des négociations, les parties décident d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un organe de représentation, les modalités de mise en œuvre de ces procédures;
 - g) si, au cours des négociations, les parties décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions, y compris (le cas échéant) le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer, les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits;
 - h) la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation.
3. L'accord n'est pas soumis, sauf dispositions contraires de cet accord, aux dispositions de référence visées à l'annexe.
 4. Sans préjudice de l'article 13, paragraphe 3, point a), dans le cas d'une SE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE.

Art.5 : Durée des négociations

1. Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent.
2. Les parties peuvent décider, d'un commun accord, de prolonger les négociations au-delà de la période visée au paragraphe 1, jusqu'à un an, au total, à partir de la constitution du groupe spécial de négociation.

Art.6 : Législation applicable à la procédure de négociation

Sauf dispositions contraires de la présente directive, la législation applicable à la procédure de négociation prévue aux articles 3 à 5 est celle de l'Etat membre dans lequel sera situé siège statutaire de la SE.

Art.7 : Dispositions de référence

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1er, les Etats membres fixent, sans préjudice du paragraphe 3 ci-après, les dispositions de référence sur l'implication des travailleurs, qui doivent satisfaire aux dispositions de l'annexe. Les dispositions de référence prévues par la législation de l'Etat membre dans lequel le siège de la SE sera situé sont applicables à compter de la date d'immatriculation de la SE:

- a) lorsque les parties en conviennent ainsi, ou
 - b) lorsque, dans le délai visé à l'article 5, aucun accord n'a été conclu et:
 - que l'organe compétent de chacune des sociétés participantes décide d'accepter l'application des dispositions de référence relatives à la SE et de poursuivre ainsi l'immatriculation de la SE, et
 - que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 3, paragraphe 6.
2. En outre, les dispositions de référence fixées par la législation nationale de l'Etat membre d'immatriculation conformément à la partie 3 de l'annexe ne s'appliquent que :
- a) dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient à une société transformée en SE;
 - b) dans le cas d'une SE constituée par fusion:
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 25 % du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 25 % du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi;
 - c) dans le cas d'une SE constituée par la création d'une société holding ou la constitution d'une filiale:
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 50 % du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 50 % du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi. S'il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes sociétés participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la SE. Les Etats membres peuvent fixer des règles qui sont applicables en l'absence de décision en la matière pour une SE immatriculée sur leur territoire. Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des sociétés participantes des décisions prises au titre du présent paragraphe.
3. Les Etats membres peuvent prévoir que les dispositions de référence visées à la partie 3 de l'annexe ne s'appliquent pas dans le cas prévu au point b) du paragraphe 2.

SECTION III : DISPOSITIONS DIVERSES

Art.8 : Réserve et confidentialité

1. Les Etats membres prévoient que les membres du groupe spécial de négociation ou de l'organe de représentation, ainsi que les experts qui les assistent, ne sont pas autorisés à révéler à des tiers des informations qui leur ont été

annexes

152

- communiquées à titre confidentiel. Il en est de même pour les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation. Cette obligation subsiste quel que soit le lieu où les intéressés peuvent se trouver, même après l'expiration de leur mandat.
2. Chaque Etat membre prévoit que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE ou d'une société participante établie sur son territoire n'est pas obligé de communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, leur divulgation entraverait gravement le fonctionnement de la SE (ou, selon le cas, de la société participante) ou de ses filiales et établissements ou porterait préjudice à ceux-ci. Un Etat membre peut subordonner une telle dispense à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.
 3. Chaque Etat membre peut prévoir des dispositions particulières s'appliquant aux SE établies sur son territoire qui poursuivent directement et essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions, à condition que, à la date de l'adoption de la présente directive, de telles dispositions existent déjà dans la législation nationale.
 4. Lorsqu'ils appliquent les paragraphes 1, 2 et 3, les Etats membres prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE ou d'une société participante exige la confidentialité ou ne communique pas des informations. Ces procédures peuvent comprendre des dispositifs destinés à sauvegarder la confidentialité des informations en question.

Art.9 : Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

L'organe compétent de la SE et l'organe de représentation travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en est de même pour la coopération entre l'organe de surveillance ou d'administration de la SE et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

Art.10 : Protection des représentants des travailleurs

Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes protections et garanties que celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationales en vigueur dans leur pays d'emploi.

Cela s'applique en particulier à la participation aux réunions du groupe spécial de négociation ou de l'organe de repré-

sensation, à toute autre réunion organisée dans le cadre de l'accord visé à l'article 4, paragraphe 2, point f), ou à toute réunion de l'organe d'administration ou de surveillance, et au paiement de leur salaire pour les membres faisant partie du personnel d'une société participante ou de la SE ou de ses filiales ou établissements pendant la durée de l'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Art.11 : Détournement de procédure

Les Etats membres prennent les mesures appropriées, dans le respect du droit communautaire, pour éviter l'utilisation abusive d'une SE aux fins de priver les travailleurs de droits en matière d'implication des travailleurs ou refuser ces droits.

Art.12 : Respect de la présente directive

1. Chaque Etat membre veille à ce que la direction des établissements d'une SE et les organes de surveillance ou d'administration des filiales et des sociétés participantes qui sont situés sur son territoire et les représentants de leurs travailleurs ou, selon le cas, les travailleurs eux-mêmes respectent les obligations prévues par la présente directive, que la SE ait ou non son siège statutaire sur son territoire.
2. Les Etats membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive; en particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive.

Art.13 : Relation entre la présente directive et d'autres dispositions

1. Lorsqu' une SE est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise de contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive 94/45/CE ou de la directive 97/74/CE (6) étendant au Royaume-Uni ladite directive, les dispositions de ces directives et les dispositions qui les transposent dans les législations nationales ne leur sont pas applicables, ni à leurs filiales. Toutefois, lorsque le groupe spécial de négociation décide, conformément à l'article 3, paragraphe 6, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, la directive 94/45/CE ou la directive 97/74/CE et les dispositions qui les transposent sont applicables.
2. Les dispositions en matière de participation des travailleurs dans les organes d'une société prévues par la législation et/ou par la pratique nationales, autres que celles destinées à mettre en oeuvre la présente directive, ne s'appliquent pas aux sociétés constituées conformément au règlement (CE) no.2157/2001 et relevant de la présente directive.
3. La présente directive ne porte pas atteinte:
 - a) aux droits existants des travailleurs en matière d'implication prévus dans les Etats membres par la législation et/ou par la pratique nationales, dont bénéficient les travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements, en dehors de la participation au sein des organes de la SE;
 - b) aux dispositions en matière de participation dans les organes, qui sont prévues par la législation et/ou par la pratique nationales et applicables aux filiales de la SE.

4. Afin de préserver les droits visés au paragraphe 3, les Etats membres peuvent prendre les mesures nécessaires pour garantir le maintien, après l'immatriculation de la SE, des structures de représentation des travailleurs dans les sociétés participantes qui cesseront d'exister en tant qu'entités juridiques distinctes.

Art.14 : Dispositions finales

1. Les Etats membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 8 octobre 2004, ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les Etats membres étant tenus de prendre toutes dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.
2. Lorsque les Etats membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les Etats membres.

Art.15 : Réexamen par la Commission

Au plus tard le 8 octobre 2007, la Commission réexamine, en consultation avec les Etats membres et les partenaires sociaux au niveau communautaire, les modalités d'application de la présente directive, en vue de proposer au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

Art.16 : Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel des Communautés européennes.

Art.17 : Destinataires

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

(1) JO C 138 du 29.5.1991, p. 8.

(2) JO C 342 du 20.12.1993, p. 15.

(3) JO C 124 du 21.5.1990, p. 34.

(4) Voir p. 1 du présent Journal officiel.

(5) JO L 254 du 30.9.1994, p. 64. Directive modifiée en dernier lieu par la directive 97/74/CE (JO L 10 du 16.1.1998, p. 22).

(6) JO L 10 du 16.1.1998, p. 22.

ANNEXE : DISPOSITIONS DE REFERENCE (visées à l'article 7)

Partie 1: Composition de l'organe de représentation des travailleurs

- Afin d'atteindre l'objectif visé à l'article 1er et dans les cas prévus à l'article 7, un organe de représentation est institué conformément aux règles ci-après:
 - a) L'organe de représentation est composé de travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs.
 - b) L'élection ou la désignation des membres de l'organe de représentation se déroule conformément à la législation et/ou pratique nationales. Les Etats membres fixent des règles garantissant que le nombre de membres l'organe représentatif et la répartition des sièges sont adaptés de manière à tenir compte des changements qui interviennent dans la SE, ses filiales et ses établissements.
 - c) Si sa taille le justifie, l'organe de représentation élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres.
 - d) L'organe de représentation adopte son règlement intérieur.
 - e) Les membres de l'organe de représentation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche du nombre de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.
 - f) L'organe compétent de la SE est informé de la composition de l'organe de représentation.
 - g) Quatre ans après l'institution de l'organe de représentation, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé aux articles 4 et 7 ou de maintenir l'application des dispositions de référence arrêtées en conformité avec la présente annexe.
- L'article 3, paragraphes 4 à 7, et les articles 4 à 6 s'appliquent par analogie s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 4, auquel cas les termes "groupe spécial de négociation" sont remplacés par les termes "organe de représentation". Lorsque, à l'expiration du délai imparti pour la clôture des négociations, aucun accord n'a été conclu, les dispositions initialement adoptées en conformité avec les dispositions de référence continuent à s'appliquer.

Partie 2 : Dispositions de référence pour l'information et la consultation

- La compétence et les pouvoirs de l'organe de représentation institué dans la SE sont régis par les règles ci-après:
 - a) La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un autre Etat membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.

annexes

156

- b) Sans préjudice des réunions tenues conformément au point c), l'organe de représentation a le droit d'être informé et consulté et, à cette fin, de rencontrer l'organe compétent de la SE au moins une fois par an, sur la base de rapports réguliers établis par l'organe compétent, au sujet de l'évolution des activités de la SE et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées. L'organe compétent de la SE fournit à l'organe de représentation l'ordre du jour de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de direction et de surveillance, ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale de ses actionnaires. La réunion porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, de la production et des ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, les réductions de capacité ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.
- c) Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de transferts, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, l'organe de représentation a le droit d'en être informé. L'organe de représentation ou, s'il en décide ainsi, notamment pour des raisons d'urgence, le comité restreint, a le droit de rencontrer, à sa demande, l'organe compétent de la SE ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de la SE ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs. Lorsque l'organe compétent décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe compétent de la SE pour tenter de parvenir à un accord. Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, les membres de l'organe de représentation qui représentent des travailleurs directement concernés par les mesures en question ont aussi le droit de participer. Les réunions visées ci-dessus ne portent pas atteinte aux prérogatives de l'organe compétent.
- d) Les Etats membres peuvent fixer des règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation. Avant toute réunion avec l'organe compétent de la SE, l'organe de représentation ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point c), troisième alinéa, est habilité à se réunir sans que les représentants de l'organe compétent soient présents.
- e) Sans préjudice de l'article 8, les membres de l'organe de représentation informent les représentants des travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements de la teneur et des résultats des procédures d'information et de consultation.
- f) L'organe de représentation ou le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix.
- g) Dans la mesure où cela est nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches, les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire.
- h) Les dépenses de l'organe de représentation sont supportées par la SE, qui dote les membres de l'organe des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée. En particulier, la SE prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, le frais d'organisation des réunions et d'interprétation, ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres de l'organe de représentation et du comité restreint. Dans le respect de ces principes, les Etats membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement de l'organe de représentation. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert.

Partie 3: Dispositions de référence pour la participation

- La participation des travailleurs dans la SE est régie par les dispositions suivantes:
 - a) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des travailleurs continuent de s'appliquer à la SE. Le point b) s'applique mutatis mutandis à cette fin.
 - b) Dans les autres cas de constitution d'une SE, les travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SE. Si aucune des sociétés participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE, elle n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des travailleurs. L'organe de représentation décide de la répartition des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance entre les membres représentant les travailleurs des différents Etats membres, ou de la façon dont les travailleurs de la SE peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer, en fonction de la proportion des travailleurs de la SE employés dans chaque Etat membre. Si les travailleurs d'un ou plusieurs Etats membres ne sont pas couverts par ce critère proportionnel, l'organe de représentation désigne un membre originaire d'un de ces Etats membres, notamment de l'Etat membre du siège statutaire de la SE lorsque cela est approprié. Chaque Etat membre peut déterminer comment les sièges qui lui sont attribués au sein de l'organe d'administration ou de surveillance vont être répartis. Tout membre de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de surveillance de la SE qui a été élu, désigné ou recommandé par l'organe de représentation ou, selon le cas, par les travailleurs est membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les actionnaires, y compris le droit de vote.

table des matières



Avant propos	2
- La directive CEE, une étape essentielle de l'Europe sociale	3
- Historique	3
- De nouvelles avancées...	5
Liste des abréviations utilisées	8
PARTIE I : LES COMITES D'ENTREPRISE EUROPEENS	10
Liste de définitions	13
I. Différents types d'accords	15
II. Quel est le droit national applicable ?	19
III. La transposition de la directive CEE en droit belge	23
1. La CCT n°62	24
1.1. Champ d'application de la CCT 62	24
1.2. Un comité d'entreprise européen, pour qui ?	25
1.3. Détermination du nombre de travailleurs en Belgique	27
1.4. Droit de connaître le nombre de travailleurs	28
1.5. Entreprise qui exerce le contrôle	29
1.6. Qui est responsable de l'institution d'un CEE ?	30
1.7. Un ou plusieurs CEE ?	31
1.8. Le CEE peut-il comprendre d'autres pays ?	31
1.9. Comment lancer la procédure ?	31
1.10. Le groupe spécial de négociation	32
Compétence	33
Composition	34
Désignation des représentants belges	34

table des matières

Possibilité de faire appel à des experts	35
Fonctionnement du GSN	35
Décision de n'entamer aucune négociation ou d'arrêter les négociations	36
Accord portant institution d'un CEE	36
Pas de CEE mais bien une ou plusieurs procédures d'information et de consultation	37
1.11. Le CEE standard	38
Compétences	38
Composition	39
Mode de désignation des membres du CEE standard	39
Composition d'un comité restreint	40
Changements du CEE standard	40
Informations qui doivent être fournies	40
Réunions exceptionnelles	41
Fonctionnement	42
Renouvellement	42
1.12. Facilités	43
1.13. Protection	43
1.14. Changements de structure ou de périmètre de l'entreprise ou du groupe	44
1.15. Protocole de collaboration	44
1.16. Accords d'anticipation	45
2. Les dispositions légales complétant la CCT n°62	46
2.1. Droit applicable	46
2.2. Informations confidentielles	47
2.3. Protection des représentants des travailleurs contre le licenciement	47
2.4. Procédure judiciaire en cas de différend, surveillance et sanctions	48
IV. Guide pour les négociations	51
1. Préparation des négociations	51
2. Procédure de négociation	52
3. Le projet d'accord	54
4. Autres aspects	57
5. Communication en Belgique	57

V. Evaluation de l'application concrète de la directive et du fonctionnement des CEE	59
1. Une expérience déjà consistante	59
2. La négociation des accords	60
3. Le fonctionnement des CEE	61
4. L'articulation entre dialogue social national et européen	65
VI. Révision de la directive CEE	66
PARTIE II : IMPLICATION DES TRAVAILLEURS DANS LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE	70
I. Le règlement sur la SE	74
II. La Directive " Implication des travailleurs "	76
1. Définition de l'information, de la consultation et de la participation	77
2. Des négociations	78
2.1. A qui revient l'initiative des négociations ?	78
2.2. Le groupe spécial de négociation	79
Composition	79
Mode d'élection ou de désignation des membres	82
Experts	82
Obligation des sociétés participantes	82
Calendrier des négociations	82
L'accord	82
Objet des négociations : l'information, la consultation et la participation	83
3. Les dispositions de référence	84
3.1. Quand les dispositions de référence sont-elles applicables ?	84
3.2. Contenu des dispositions de référence	85
Composition de l'organe de représentation des travailleurs	85

table des matières

Dispositions de référence pour l'information-consultation	85
Dispositions de référence pour la participation	87
4. "Opting-out" des Etats membres en cas de fusion	88
5. L'organe de représentation des travailleurs dans la SE, le CEE et les structures de représentation nationales.	88
Comparaison des directives SE et CEE	89
6. Transposition de la directive SE en droit national	93
6.1. Election ou désignation des membres du GSN	93
6.2. Composition du GSN	93
6.3. Les dépenses du GSN	93
6.4. La présidence des réunions d'information et de consultation	93
6.5. L'application des dispositions de référence	94
6.6. Réserve et confidentialité	94
6.7. Relation entre la directive SE et d'autres dispositions	95
7. Guide pour les négociations	95
7.1. Préparation approfondie entre représentants des travailleurs	95
7.2. Procédure de négociation	95
7.3. Projet d'accord propre	96
7.4. Experts	96
7.5. Contenu du texte	96
7.6. Interruption des négociations	96
7.7. Notes sur les négociations	97
8. Modèle d'accord	97
Conclusions	100

ANNEXES	102
Annexe 1 : Décisions judiciaires relatives aux comités d'entreprise européens.	103
Annexe 2 : Directive européenne 94/45/CE concernant l'institution d'un Comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information-consultation dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.	106
Annexe 3 : Convention collective de travail n°62	128
Annexe 4 : Loi portant les dispositions diverses en ce qui concerne 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 Loi du 23.04.1998 M.B. 21.05.	138
Annexe 5 : Directive européenne 2001/86/CE sur l'implication des travailleurs dans la société européenne.	146

