

COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

La nouvelle directive sur les comités d'entreprise européens clarifie un peu leurs prérogatives et renforce leurs moyens. 1112

## Davantage de poids

**A**ttendue depuis 1999, en chantier depuis 2004, la nouvelle directive sur les comités d'entreprise européens (CEE) a été enfin adoptée en décembre dernier. Les Etats membres disposent de deux ans pour la transposer dans leur droit national. Un événement passé relativement inaperçu, mais qui devrait permettre de renforcer le dialogue social en Europe.

**14,5 millions de salariés.** Actuellement, 830 entreprises européennes disposent d'un CEE, sur les 2 200 qui devraient théoriquement en être dotées compte tenu de leur taille. Ils représentent au total 14,5 millions de salariés (sur 24 millions de salariés potentiellement concernés). S'ils ont dans certains cas réellement fait émerger un dialogue social transnational, ils restent cependant souvent une coquille quasiment vide. Ainsi, une étude de l'université de Manchester avait montré en 2005 que seule la moitié des restructurations transnationales avaient fait l'objet d'une procédure d'information-consultation auprès des comités européens avant d'être rendues publiques par la direction. Dans 20 % des cas, la procédure avait eu lieu après, et dans 30 % des cas pas du tout. Les exemples de Renault-Vilvorde en Belgique ou de Nokia à Bochum, en Allemagne, illustrent ces mauvaises pratiques.

La réforme devrait renforcer les CEE. Les procédures d'information et de consultation voient leur contenu clairement défini, ce qui n'était pas le cas en 1994. La compétence des CEE est



**Manifestation contre la fermeture de Nokia à Bochum (Allemagne).** La réforme définit plus clairement les procédures d'information et de consultation des CEE.

clarifiée : elle concerne les questions touchant l'ensemble de l'entreprise ou au moins deux de ses établissements situés dans deux pays différents. Les CEE devraient également se prononcer quand une entreprise délocalise un de ses sites d'un pays européen vers un autre Etat membre. Les membres des CEE se voient garantir « *les moyens nécessaires* » au fonctionnement des comités, qui faisaient souvent défaut jusqu'ici. Et ils ont désormais droit à une formation spécifique sans perte de salaire. « *Un enjeu conséquent pour permettre une utilisation efficace de l'expertise économique par les membres du CEE* », souligne Alain Mestre, du cabinet d'experts auprès des comités d'entreprise Syndex. Jusqu'ici tenues à l'écart, les fédérations syndicales européennes pourront également être associées à la négociation pour la création d'un CEE. Enfin, les entreprises

ne respectant pas ces nouvelles obligations s'exposeront à des « *sanctions adéquates, proportionnées et dissuasives* ».

**Un impact limité.** Principale limite de la réforme : elle ne touche pas aux accords volontaires « d'anticipation » signés pendant la période 1994-1996, avant l'entrée en vigueur réelle de la directive sur les CEE. A l'origine de la moitié des CEE, selon la Commission européenne, ceux-ci sont moins contraignants pour les directions d'entreprise que les accords signés après. La nouvelle directive prévoit également la possibilité de signer des accords d'anticipation d'ici à 2011 : les entreprises pourront ainsi échapper aux nouvelles dispositions plus contraignantes à condition d'appliquer celles de la directive de 1994. De quoi limiter l'impact de la réforme. ■ **Marc Chevallier**

**Pour en savoir plus :**  
**La nouvelle directive :** accessible sur [www.wk-rh.fr/actualites/upload/P6-AMA\(2008\)0454\(018-018\)-FR.pdf](http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/P6-AMA(2008)0454(018-018)-FR.pdf)  
**L'étude de l'université de Manchester :** accessible sur [www.euro-works-council.net/pdf/waddington.pdf](http://www.euro-works-council.net/pdf/waddington.pdf)  
**Un rapport du cabinet Syndex :** accessible sur [www.syndex.fr/pdf/SX\\_ceeRapport.pdf](http://www.syndex.fr/pdf/SX_ceeRapport.pdf)