



# *Start and Go!*

Social partners towards effective processes  
of establishing and managing EWCs



With financial support from the European Union

FR

# ***Start and Go!***

Social partners towards effective processes  
of establishing and managing EWCs

La création de comités d'entreprise européens est l'une des plus grandes réalisations de la politique sociale de la Communauté européenne, car il s'agit d'une étape décisive pour réglementer les relations de travail au niveau de l'Union européenne. L'aboutissement de ce processus a été possible principalement en raison des pressions persistantes exercées par les organisations syndicales européennes depuis le début des années 1970 sur les gouvernements des États membres de l'Union européenne et des institutions de l'UE, à la suite de graves difficultés dans les pratiques de réglementation juridique mises en œuvre par les multinationales.

Traditionnellement, les syndicats européens ont mis en œuvre des stratégies de négociation avec des multinationales orientées « localement », en essayant de préserver les intérêts des travailleurs dans le pays où se trouvait la société mère, par le biais d'accords qui assureraient la continuité du volume de production et d'emploi « locaux », souvent au détriment des travailleurs d'autres unités commerciales au sein d'une même multinationale, située dans d'autres pays, ainsi qu'au détriment des travailleurs d'autres sociétés qui travaillaient pour les susmentionnées multinationales au pays et à l'étranger.

Toutefois, à partir des années 1990, cette orientation locale a été remise en question par de nouveaux défis et problèmes résultant de politiques de production et d'emploi plus agressives de la part des multinationales, auxquelles tous les syndicats européens ne savaient pas s'adapter ou y répondre de la même manière.

Conformément à l'interprétation de l'institutionnalisme, alors que certains syndicats pouvaient ou savaient répondre à ces problèmes par des stratégies plus proactives, en réformant leurs structures et leurs objectifs, puisqu'ils avaient un contexte social plus adapté à leurs intérêts, qu'il s'agisse d'un contexte culturel (tradition de conclusion d'accords et d'accords sociaux, modèle culturel enclin à parvenir à un consensus social, une expérience préalable de la négociation avec des entreprises multinationales,

etc.), ou institutionnel (participation syndicale aux politiques macroéconomiques, cadres juridiques favorables en termes de relations de travail, etc.), comme ce fut le cas pour le syndicalisme allemand, danois ou italien, d'autre part, d'autres syndicats, comme l'espagnol ou le britannique, ne pouvaient pas compter sur le même soutien social, ou s'ils le pouvaient, ils avaient également d'autres facteurs locaux spécifiques (peu de membres, des syndicats divisés, un grand nombre de petites et moyennes entreprises, etc.), qui ont empêché dans la pratique de relever correctement ces défis et ces problèmes.

En revanche, le fonctionnalisme fait valoir que les impératifs fonctionnels, dérivés du processus d'intégration économique et institutionnelle, qui résultent en revanche de l'établissement d'un marché unique et d'une monnaie unique, en particulier avec la prolifération de la pratique des multinationales en matière de gestion du travail, ont conduit les syndicats européens à adapter leurs stratégies d'action « locales » à un nouveau modèle international convergent pour trouver une réponse aux conflits et aux problèmes analogiques de la dimension internationale, au-delà des contraintes que les facteurs culturels et institutionnels potentiels de chaque pays ont imposées, en termes de réaliser ladite convergence

Quoi qu'il en soit, ni ces dernières, ni les thèses précédentes ne semblent avoir pu confirmer jusqu'au bout que les stratégies suivies par les syndicats européens ces dernières années sont essentiellement le résultat de facteurs économiques ou des effets de facteurs institutionnels et culturels, de sorte qu'il n'y a pas suffisamment de fondement, du moins pas actuellement, pour faire valoir que la divergence des stratégies syndicales disparaîtra lentement, ou au contraire que nous verrons une tendance de cette divergence se poursuivre à l'avenir.

D'autres interprétations ont tenté d'expliquer comment les dirigeants syndicaux peuvent influencer sur la prédisposition des syndicats et des travailleurs à une vision moins locale et plus globale de l'action syndicale.

Pour examiner de plus près ces effets, Ebbinghaus et Visser proposent trois approches différentes:

- l'approche du « cycle économique,
- structurel,
- institutionnel.

La première approche dit qu'il est possible de conclure (étant donné qu'en période de boom économique il y a une plus grande activité économique et plus d'emploi et, par conséquent, plus de membres potentiels du syndicat, tandis que dans les cycles de dépression économique, c'est exactement le contraire qui se produit), que pendant les cycles d'expansion, il est d'avantage possible pour les syndicats de diriger leurs activités au-delà des frontières nationales, parce qu'ils ont des conditions favorables (croissance économique et plus de membres) qui leur donnent une légitimité à formuler des changements de stratégies dans cette direction, dans une mesure beaucoup plus grande que pendant le cycle de récession.

En revanche, l'**approche «structurelle»** fait valoir le contraire de ce que prétend l'approche antérieure du « cycle économique ».

Selon cette approche, la baisse du nombre de membres et de l'action syndicale, causée par une réorientation néolibérale des politiques gouvernementales et des changements dans la façon dont nous produisons et gérons la main-d'œuvre au cours des dernières décennies, a entraîné une croissance continue du poids relatif et absolu des employés du secteur des services, au détriment de l'industrie et des entreprises publiques - qui ont toujours été des querelles syndicales - qui ont non seulement réduit la taille moyenne des entreprises et, en conséquence, le potentiel des entreprises à répondre aux exigences minimales des multinationales en termes de constitution d'organes représentatifs supranationaux, comme c'est le cas avec les comités d'entreprise européens, a déjà mis les syndicats dans une situation peu enviable de faiblesse apparente dans la négociation collective avec les employeurs.

Dans ce contexte, les syndicats ne pouvaient réagir que d'un point de vue local et protectionniste lorsqu'ils déterminent les objectifs de leurs stratégies.

En fin de compte, l'**approche «institutionnelle»** fait valoir que dans les pays où les syndicats participent en tant qu'acteurs sociaux aux institutions formelles du système des relations de travail, et où le dialogue social (bipartite ou tripartite) est consolidé en tant que mécanisme de négociation politique et syndicale, il est plus probable que les syndicats défendent l'action collective, tant sectorielle que territoriale au niveau international, que dans les pays où il n'y a pas de tel dialogue et participation institutionnelle, c'est pourquoi les syndicats concentrent leurs stratégies principalement localement (tant au niveau d'un secteur particulier qu'au niveau d'un certain territoire) ou, simplement, au niveau d'une entreprise spécifique.

D'un point de vue spécifique du syndicalisme européen, nous ne pouvons ignorer la dynamique historique particulière concernant la structure économique et professionnelle au cours des dernières décennies.

Depuis le moment de la transition politique, il y a eu des changements importants dans la réglementation publique du marché du travail.

Les cycles économiques récessif, remplacés par la suite par des périodes d'expansion économique, ont entraîné de profonds changements dans la structure des professions.

Les processus de fermeture et de création de nouveaux emplois au cours de ces cycles n'ont pas entraîné de simples ajustements quantitatifs, mais ont inclus des changements dans la structure de l'emploi, à la suite de la fermeture complète ou partielle de nombreuses entreprises, d'une refonte en profondeur des entreprises qui ont réussi à survivre et de l'ouverture de nouvelles entreprises, qui faisaient souvent des affaires dans certains domaines différents des précédents.

L'évolution de l'emploi, directement liée à l'augmentation astronomique des emplois temporaires et à temps partiel dans notre pays, a conduit de nombreux experts à utiliser le type de contrat de travail, contrat à durée déterminée ou indéterminée, comme un facteur majeur pour expliquer la segmentation du marché du travail, même au sein des entreprises elles-mêmes, avec la création de marchés intérieurs ou de pseudo-marchés, offrant des conditions de travail différentes en fonction de la valeur ajoutée et de l'importance d'un travailleur particulier pour la société.

Tout cela a conduit à une grande diversité de relations et d'intérêts contractuels et liés au travail, qui ne correspondent pas toujours à différents groupes de travailleurs, rendant difficile l'action collective des syndicats.

Il est évident que la négociation collective est un frein aux décisions unilatérales des entreprises et qu'une solide performance dans la négociation, soutenue par la plupart des travailleurs, limite l'unilatéralisme mentionné.

En outre, la négociation collective soulève des décisions du niveau local à des niveaux hiérarchiques plus élevés et permet un meilleur équilibre dans la relation des forces entre les deux parties, ce qui est absolument nécessaire pour les négociations.

Pour cette raison, les employeurs s'interrogent souvent sur la dynamique de la négociation collective afin de la transférer sur le terrain privé de l'entreprise autant que possible, confiants que cela se traduira par un camouflage de l'unilatéralisme.

Bien sûr, cette réalité contraste fortement avec l'ensemble de la littérature professionnelle qui fait allusion depuis des années aux soi-disant nouveaux paradigmes de l'avenir de l'entreprise: une entreprise motivante, inclusive et participative, où le facteur humain est indéniablement la clé de l'avenir de l'entreprise.

Toutefois, cette réalité montre que de nombreuses grandes entreprises continuent d'être dominées par une culture bureaucratique, avec des structures pyramidales rigides, de vastes systèmes de réglementation et de règles, un fort contrôle impersonnel (non personnel), créant une grande méfiance parmi les travailleurs et dans l'environnement de travail, ce qui encourage faiblement l'action syndicale au sein de l'entreprise.

La culture bureaucratique et tayloriste susmentionnée reste répandue parmi un grand nombre de grandes entreprises multinationales, mais aussi parmi les petites et moyennes entreprises, ce qui rend l'activité syndicale encore plus faible dans l'ensemble du tissu commercial, étant donné le poids relatif de ces dernières par rapport à l'ensemble du tissu commercial.

Avec une telle culture et une telle structure, les stratégies syndicales qui examinent les problèmes de l'environnement actuel d'un point de vue international se limitent inévitablement aux dirigeants syndicaux dont l'idéologie place ces orientations avant celles du niveau local, en matière de planification des stocks et de négociation collective.

C'est une tradition qui n'est pas trop répandue, même dans le monde syndical, dont l'absence n'a fait qu'accentuer la résistance déjà perçue des dirigeants et des employés lorsque les syndicats leur demandent de conclure des accords ou de constituer certains organes - comme les comités d'entreprise européens, qui impliquent un niveau plus élevé que le national.

En outre, la perspective internationale des dirigeants de petites grandes entreprises et de multinationales autochtones dépend fortement des connaissances et de l'expérience qu'ils ont acquises grâce à leur entrée récente sur les marchés des pays non membres de l'UE, en particulier des marchés latino-américains.

Les informations concernant les comités d'entreprise européens sont relativement rares dans les Etats membres par rapport à d'autres questions sociales et liés au travail.

Depuis l'entrée en vigueur de la directive 94/45 et depuis le processus de transposition dans les lois nationales concernées des États membres, le nombre potentiel d'entreprises et de groupes d'entreprises multinationales qui pourraient constituer des comités d'entreprise européens (CEE) ne cesse de croître dans le domaine de l'UE-25,

en raison, entre autres, d'une augmentation continue de la taille des entreprises – à la fois en raison de l'augmentation du volume d'affaires et du processus de fusion avec d'autres entreprises, mais aussi en raison de la localisation sur le territoire européen de nouvelles entreprises à ce potentiel, provenant à la fois des nouveaux membres de l'UE et des pays qui ne sont pas membres de l'UE.

En conséquence, sur les quelque 1 200 entreprises qui avaient la capacité de former des comités d'entreprise européens en 1998, leur nombre est passé à plus de 7 200 à la mi-2018. année.

Toutefois, depuis l'adoption de la directive susmentionnée en 1994 jusqu'en septembre 1996, il y a eu une augmentation nette significative de ces organes (378 nouveaux CEE), en particulier au cours des derniers mois de cette période. Enfin, de septembre 1996 jusqu'aux dernières données disponibles pour juin 2016, le rythme de la création des CEE s'est ralenti, puisque seuls 733 nouveaux accords sur la création des CEE ont été signés au cours de cette dernière phase, malgré l'augmentation susmentionnée du nombre d'entreprises éligibles à la création de ces organes représentatifs au cours de cette période.

Le déploiement de comités d'entreprise européens constitués jusqu'en juin 2018, par rapport au nombre d'entreprises multinationales soumises aux dispositions de la directive 94/45 (5 204 entreprises) à cette date, à la fois celles qui avaient un siège central dans certains pays de l'UE-25 de l'époque (1 746 entreprises, y compris des entreprises norvégiennes et suisses), ainsi que celles dont le siège central se trouvaient en dehors de l'UE, mais avaient des unités d'affaires qui faisaient des affaires au niveau communautaire, et étaient admissibles à la création des CEE: un total de 758 entreprises, dont 444 avaient leur siège social aux États-Unis, 66 au Canada, 96 au Japon, 23 en Australie, 25 en Afrique du Sud et 128 dans d'autres pays non membres de l'UE. Il convient également de noter que sur les dix pays qui ont rejoint l'Union européenne en 2002, la République tchèque, la Pologne et la Hongrie avaient des multinationales qui pouvaient constituer des CEE, et qu'un tel accord n'avait été conclu qu'en Hongrie dans une seule entreprise.

De tout ce qui précède, on peut conclure que le taux de représentation des CEE au sein des entreprises qui répondent aux exigences pour les constituer était encore relativement faible en 2005, plus d'une décennie après l'adoption de la directive susmentionnée: le taux de représentation des CEE dans les entreprises multinationales basées dans les pays de l'UE était de 35,4%, et dans les entreprises multinationales dont le siège social est situé en dehors de l'UE, il était de 32%, de sorte que le taux

de représentation mondiale des CEE était de 34,8%, avec une gamme de taux spécifiques allant des taux les plus élevés - 63,4% et 54%, en Norvège et en Belgique, aux taux les plus bas - 11,1%, 14% et 14,6%, au Portugal, en Irlande et en Espagne.

La dynamique des accords-cadres transnationaux, signés entre la direction d'une multinationale et un ou plusieurs représentants des travailleurs (principalement des syndicats de branche européens ou internationaux, ainsi que des comités d'entreprise européens ou un ou plusieurs syndicats nationaux), a considérablement augmenté depuis 2000.

La grande majorité des accords-cadres transnationaux (93%) concerne les multinationales européennes basées dans le pays d'origine (principalement des entreprises allemandes et françaises, bien que les entreprises espagnoles soient troisièmes ces dernières années), tandis qu'un petit nombre d'accords s'appliquent à des multinationales en dehors de l'Europe, c'est-à-dire des entreprises des États-Unis, du Canada, du Brésil, de la Russie, de l'Afrique du Sud, de la Malaisie, de l'Indonésie, de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande et du Japon.

Il s'agit d'accords volontaires, conclus en dehors de réglementations juridiques contraignantes aux niveaux européen et international, étant donné l'absence d'un cadre normatif qui définit les règles de leur conclusion et de leur mise en œuvre, les entités légitimes, le mandat, la forme et la portée de l'application, les instruments de suivi et de contrôle de leur mise en œuvre et les méthodes de résolution des conflits.

En l'absence d'un cadre juridique pertinent, ainsi que de réglementations nationales régissant les effets internes des accords conclus au niveau transnational, ces accords fonctionnent dans un vide juridique et n'ont que l'effet juridique que les parties à la négociation leur attribuent.

Dans le domaine des relations collectives de travail, la situation mentionnée de vide juridique n'empêche pas les partenaires sociaux de créer leur propre système juridique, conformément à la théorie de la pluralité des systèmes juridiques, qui a été transmise au domaine du droit du travail en Italie par le terme « ordre juridique inter-syndical » fondé sur le principe de l'autonomie collective.

Collectivement, les partenaires sociaux créent leur propre système de normes, d'instruments, de procédures et d'institutions communes par lesquels ils gèrent les relations de travail, tout en établissant des mécanismes d'indemnisation en cas de rupture d'accord.

Par conséquent, l'incertitude juridique dans laquelle se trouvent ces accords ne doit pas être surestimée: ils ont le même effet juridique que les contrats qui, tant dans la

tradition du droit anglo-saxon que du droit civil (européen-continental), ont le pouvoir de loi entre les parties des signataires.

Ce sont les parties contractantes qui définissent la portée, les droits et obligations mutuels, la durée et les conditions de renouvellement, ainsi que les formes de surveillance et de contrôle de la mise en œuvre de l'accord.

Il s'agit de règles de procédure qui sont habituellement incluses dans la partie dite obligatoire de la convention collective et qui visent à établir conjointement les règles et procédures que les parties suivront au cours des négociations et de la mise en œuvre de l'accord transnational.

La directive sur les comités d'entreprise européens (CEE) a contribué à renforcer le droit des représentants des travailleurs à être informés et consultés dans les entreprises transnationales et à agir comme moteur lors de la négociation collective sur les conventions collectives dans les entreprises multinationales, ainsi qu'à promouvoir l'expansion de la pratique de la représentation volontaire des travailleurs dans les filiales non européennes, par la constitution du comité d'entreprise au niveau international.

L'existence de comités d'entreprise européens et la pratique régulière du dialogue social et de la discussion entre la direction des multinationales et les comités d'entreprise européens ont favorisé le développement de pratiques de négociation et plus que ce que la directive elle-même impose, en particulier dans les multinationales européennes, qui constituent, et non par coïncidence, la grande majorité des entreprises qui ont signé des accords-cadres transnationaux.

L'obligation imposée par la directive européenne de négocier la création, la composition et les pouvoirs des CEE était au cœur des négociations au sein des entreprises transnationales, ce qui a contribué à la structure des parties prenantes à ce niveau.

Mais ce début a soulevé la question de savoir qui a le droit de négocier et de signer des accords transnationaux internationaux au nom des travailleurs.

Il s'agit encore d'une question ouverte, compte tenu des différents systèmes nationaux de représentation, qui transfèrent le pouvoir de négocier des accords au niveau de l'entreprise à des organismes représentant les travailleurs de l'entreprise, tels que les comités d'entreprise ou les représentants syndicaux.

L'implication transnationale des différents systèmes nationaux de représentation, reflétée sous la forme de différents mécanismes de sélection ou de nomination des représentants nationaux des travailleurs au CEE, témoigne du nombre répandu

d'accords transnationaux internationaux signés par des comités d'entreprise européens (ou internationaux) dans des multinationales d'origine allemande, c'est-à-dire par des syndicats dans des entreprises multinationales françaises.

Cette question est liée à une notion différente d'accord, qui peut être considéré comme le résultat d'une dynamique participative au sein de l'entreprise (par exemple, le droit à l'information et à la consultation) ou comme un instrument de résolution des conflits.

En général, la concentration d'un grand nombre d'accords transnationaux internationaux dans les multinationales européennes est considérée comme le résultat d'un climat positif de dialogue social au sein de la société mère, ainsi que du rôle joué par les systèmes nationaux de relations industrielles et le cadre institutionnel européen, qui reconnaissent le dialogue social au niveau des entreprises.

La situation est complètement différente avec les multinationales en dehors de l'Europe, où la question est entièrement laissée aux relations de pouvoir: dans un climat anti-syndical ouvert, l'accord est souvent le résultat de longs processus de négociation visant à lancer des campagnes de mobilisation et à tenter des poursuites devant les autorités judiciaires pour violation des droits fondamentaux par des multinationales à l'intérieur des frontières nationales ou dans des pays tiers.

En outre, les sources internationales faisant la promotion d'accords-cadres transnationaux se trouvent dans les documents suivants: Les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales (1976), qui ont récemment été révisées et renforcées en ce qui concerne les obligations des États de superviser les entreprises multinationales; Déclaration tripartite de l'Organisation internationale du Travail sur les entreprises multinationales (1977), mise à jour en 2017. En 2013, elle a inclus parmi ses principes de premier plan le terme « diligence raisonnable » dans les relations contractuelles avec des entreprises tierces et la promotion d'un programme de travail digne et de respect des droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement mondiale; L'accord mondial de 2000 les Principes directeurs des Nations Unies sur les droits de l'Homme et les entreprises de 2011.

Bien qu'il s'agit d'instruments de droit souple (soft law), qui ne sont pas contraignants, ces sources favorisent la prolifération d'une culture du dialogue social et favorisent les accords sur les droits fondamentaux dans les entreprises multinationales, qui comprennent également les instruments de responsabilité sociale, tels que les règles et les codes de conduite, qui semblent faire l'objet d'une nouvelle génération d'accords-cadres transnationaux.

Il convient de noter que la grande importance accordée dans les accords-cadres transnationaux au respect des conventions de l'OIT sur la liberté syndicale, la négociation collective et le droit des syndicats de représenter leurs membres est une condition préalable fondamentale au bon fonctionnement de la supervision et du contrôle de la mise en œuvre des conventions collectives transnationales.

La bonne mise en œuvre des procédures de suivi et de contrôle contribue de manière significative à la force des syndicats dans de nombreuses régions du monde (par exemple l'augmentation vertigineuse du nombre de syndiqués dans les secteurs de l'alimentation et de la construction en Amérique latine ou dans les secteurs du textile et de l'habillement en Asie).

Dans le domaine de la défense des intérêts des travailleurs, la négociation d'accords-cadres transnationaux a reçu un coup de pouce significatif grâce à la dynamique évolutive des comités d'entreprise européens: le même mécanisme de mise en œuvre de la directive sur cette question, basé sur des négociations entre la direction centrale de l'entreprise et un comité de négociation spécial composé de représentants des travailleurs de différentes unités de production, a également été mis en œuvre dans le cadre de négociations transnationales ad hoc, sous la forme de la création de comités d'entreprise européens et de leur définition.

Les modifications ultérieures apportées à cette directive ont renforcé le rôle de négociation des syndicats, tant en termes de création de comités d'entreprise européens que de renouvellement de l'accord.

En fait, ce règlement stipule l'obligation d'informer les syndicats européens du début des négociations afin qu'ils puissent coordonner et promouvoir les bonnes pratiques, ainsi que de soutenir un comité de négociation spécial.

Mettre explicitement l'accent sur le rôle des syndicats, ainsi que la non-mention des pouvoirs de négociation des comités d'entreprise européen dans le texte de la directive, qui a joué un rôle majeur dans la conclusion d'un grand nombre d'accords avec des entreprises transnationales, non seulement en situation de crise et de restructuration, mais aussi sur des questions telles que les soins de santé, l'égalité des droits, la mobilité, etc., ont conduit, depuis l'entrée en vigueur de la directive retravaillée, à la réduction du nombre d'accords transnationaux signés exclusivement par la CEE et à une augmentation du nombre d'accords signés par des fédérations syndicales sectorielles, européennes ou internationales. Il semble que ce protagonisme syndical renforcé puisse être la réponse à des différents types de problématiques.

D'une part, à la crainte d'une compréhension déformée des comités d'entreprise européens et à la volonté de séparer leur fonction en termes d'obtention de la participation (droit à l'information et au comité) du rôle de négociation, conformément à la tradition des pays opérant sous les deux canaux; D'autre part, il existe des stratégies syndicales communes à l'égard des entreprises multinationales avec des organisations internationales appropriées, afin d'interagir avec elles à l'échelle mondiale, d'une manière qui garantisse le respect des droits fondamentaux du travail dans tout pays où une entreprise particulière a été créée et une chaîne d'approvisionnement mondiale.

L'expérience des comités d'entreprise européens dans des multinationales européennes ou des entreprises européennes qui ont nommé la direction responsable de la mise en œuvre de la directive a montré que la dimension régionale européenne est totalement insuffisante pour comprendre les changements majeurs qui affectent les multinationales et qui se manifestent aujourd'hui à l'échelle mondiale.

Par conséquent, la composition des comités d'entreprise européens a été volontairement élargie, de sorte qu'elle inclut des représentants des travailleurs des pays tiers en tant qu'observateurs ou membres à part entière.

Dans de nombreux cas, le CEE est devenu un comité mondial des employés, représenté par des travailleurs de partout dans le monde où l'entreprise a été créée ou possède des filiales importantes.

Des informations régulières sur l'évolution économique, financière et l'évolution de l'emploi (qui sont désormais complétée par des informations sur des questions non financières, telles que les questions sociales, environnementales, les questions de droits de l'homme et la lutte contre la corruption, conformément à la directive-cadre sur la divulgation des politiques d'information non financières et de diversité), envoyées par la direction centrale des multinationales, concernent de plus en plus les scénarios mondiaux et pas seulement la dimension européenne.

De cette façon, il y a eu une croissance exponentielle de ces accords avec le champ d'application qui ne se limite pas au niveau européen, résultant de la synergie entre la transformation susmentionnée des comités d'entreprise européens et comités mondiaux (internationaux) des salariés sur une base volontaire, et la stratégie des fédérations syndicales du secteur qui étaient prêtes à tirer parti du climat positif créé par la mise en œuvre de la directive sur l'information et les consultations des représentants des travailleurs afin d'entamer un dialogue direct avec l'administration des entreprises multinationales afin de signer des accords-cadres sur intérêt.



La frontière entre le droit à l'information et à la consultation, d'une part, et le droit de négocier, d'autre part, n'est pas clairement définie par les dispositions du texte purifié de la directive, qui définit les consultations comme « l'établissement d'un dialogue et l'échange d'opinions entre les représentants des travailleurs et les dirigeants centraux » (article 2, lettre g, directive 2009/38/CE).

On ne sait pas non plus à quel moment, après le début du dialogue entre les parties, les interlocuteurs de l'entreprise sont remplacés par des syndicats ou des syndicats sectoriels. Dans la pratique, il existe une certaine continuité entre le droit/obligation d'information et de consultation, qui est le noyau dur des droits de l'Acquis européen, et le droit à la négociation collective, qui est également reconnu comme un droit fondamental à la Charte de l'Union européenne des droits fondamentaux (article 28), et promu par la législation de l'UE (article 152 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne), mais qui soulève quelques doutes quant à sa portée et à ses limites lorsqu'il entre en conflit avec les libertés économiques fondamentales.

Cette continuité entre les aspects consultatifs et de négociation a été créée à la suite de réunions d'information régulières et de la matérialisation du dialogue entre la direction centrale des entreprises et les comités d'entreprise européens, qui aboutit souvent à des négociations en vue de signer un accord.

Il n'est pas surprenant qu'en dehors des procédures du dialogue social européen au niveau sectoriel et interprofessionnel, les fédérations sectorielles deviennent des interlocuteurs des multinationales pour la détermination des accords-cadres européens et internationaux.

Les stratégies sectorielles de production ont été promues ou, du moins fortement conditionnées, par des multinationales travaillant dans le secteur en question, avec lesquelles la fédération industrielle européenne et, surtout, internationale, entretient différentes formes de dialogue (notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales) qui, si des conditions optimales sont atteintes, peuvent conduire à de véritables accords.

Dans cette optique, des lignes directrices et des recommandations aux niveaux européen et international ont été promues, dans le but de garantir une certaine formalisation des règles du droit coutumier, qui régissent le processus de négociation transnationale.

Il s'agit, entre autres, de donner un mandat spécial aux fédérations syndicales européennes, des traités écrits, une disposition sur le respect des exigences minimales énoncées dans la réglementation nationale, le respect obligatoire des accords par les syndicats qui ont reçu le mandat, la détermination de la loi qui s'appliquera en cas de controverses possibles sur l'interprétation et la mise en œuvre de l'accord transnational, et les procédures de publication de l'accord.

Dans le cadre de ces règles de base, il a également été proposé d'adopter un règlement européen qui établirait un cadre réglementaire sur une base volontaire pour la négociation d'accords transnationaux, y compris les procédures de médiation des différends, qui sont une initiative représentée par la Confédération européenne des syndicats, mais qui a jusqu'à présent échoué.

De même, les fédérations syndicales mondiales ont promu des lignes directrices pour la négociation d'accords-cadres internationaux, visant à définir le contenu minimal de ces accords en termes de conformité aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, à définir la portée de la mise en œuvre qui a été étendue aux chaînes d'approvisionnement mondiales, à garantir des mécanismes de contrôle du respect des accords, au droit de visiter les unités commerciales et à garantir la neutralité de la direction des multinationales pendant les campagnes syndicales. Dans la stratégie des fédérations syndicales internationales, la signature d'un accord avec les multinationales a pour tâche fondamentale d'être un vecteur de promotion des droits du travail à l'échelle mondiale.

Pour le succès de cette stratégie, il est crucial de sélectionner des multinationales qui ont un bon environnement de travail, établi des relations avec les syndicats nationaux de la société mère et avec les syndicats des pays où l'entreprise dispose d'unités commerciales et/ou de comités internationaux d'employés qui assurent la présence de représentants des travailleurs dans le monde entier.

L'existence d'un réseau de relations précédemment établi entre les représentants des travailleurs des différents pays dans lesquels une multinationale exerce ses activités est importante en raison de l'expérience du dialogue en cas de différend transnational avec les directions centrales, ainsi que lorsqu'il s'agit d'identifier les questions et les problèmes sur lesquels il existe un intérêt commun à entamer des négociations et à conclure un accord.

Mais tout d'abord, il est important de prendre en compte la mise en œuvre concrète des négociations, qui nécessitent des processus d'information en cascade dans toutes les multinationales, ainsi que dans les entreprises tierces, par le contrôle du bas vers le haut, avec des procédures efficaces en cas de non-conformité.

La signature d'un acte n'épuise pas les activités des différents acteurs impliqués, mais elle est généralement considérée comme un point de départ.

La signature de l'accord sera suivie d'une série d'activités visant à le mettre en œuvre, qui seront beaucoup plus efficaces si l'accord détermine les obligations précises de chaque partie en termes d'information, de formation, de contrôle, d'évaluation, de rapports, d'appels et de traitement des violations.

À cette fin, les accords-cadres internationaux sont définis comme des accords de procédure, visant à déterminer les obligations des parties signataires et de leurs organisations, de la direction locale, des sous-traitants, des chaînes d'approvisionnement, d'une part, et des syndicats locaux et des représentants des travailleurs des entreprises concernées d'autre part.

La négociation d'accords dans les entreprises transnationales dépend fortement du respect de la « loi dure » adoptée par l'Union européenne en matière d'information et de consultation au sein des comités d'entreprise européens, dont la mise en place et le travail nécessite la mise en œuvre du processus de négociation ad hoc, au niveau transnational.

L'obligation légale de créer desdits organes représentatifs européens au sein d'entreprises ou de groupes d'entreprises opérant au niveau communautaire a favorisé les pratiques internes de dialogue social dans les entreprises transnationales, par le biais d'échanges périodiques d'informations et de processus de consultation qui sont activés lorsque des changements organisationnels importants ont lieu dans l'entreprise transnationale, en particulier dans le processus de restructuration.

Conformément à la directive applicable, il est obligatoire de renégocier la composition du comité d'entreprise européen lorsque la structure de l'entreprise transnationale change après une fusion ou absorption d'entreprises (la clause dite d'ajustement).

Ce projet a été d'une grande importance pour les travailleurs, les employeurs et les représentants syndicaux quant à leur participation au processus de consultation des comités d'entreprise européens.

Nous avons interrogé plus de 200 personnes, personnellement (en face à face) là où la pandémie de la Covid-19 l'a permis, conformément à toutes les mesures de prévention, et nous avons également mené plus de 900 enquêtes en ligne pour garantir la qualité et l'hétérogénéité de l'échantillonnage.

Bien qu'il s'agit d'une forme de communication efficace et sans limites, elle nécessite des adresses e-mail à jour et disponibles. Dans de nombreux cas, les boîtes de réception ont refusé le message envoyé portant sur la façon dont les sondages auraient dû être remplis. Le sondage comprenait 18 questions à l'adresse des membres du comité d'entreprise, des représentants syndicaux et des travailleurs, ainsi que 13 questions à l'adresse des entreprises et des employeurs.

Dans les deux cas, les questions étaient d'un type différent: fermées, semi-ouvertes (avec la possibilité de compléter la réponse par leurs propres commentaires) et ouvertes. À la fin du questionnaire, des paramètres ont été définis qui nous ont permis de déterminer plus étroitement les caractéristiques des répondants.

Nous avons également mené 50 entrevues en personne et plus de 200 entrevues en ligne.

À l'heure actuelle, la préoccupation de nous tous est de sortir de cette situation sanitaire précaire et désastreuse qui touche de nombreux domaines, y compris le travail, le social et l'économie. Cette crise a perturbé toutes les prévisions et les plans futurs de la société, dans chacun des pays européens.

La plupart des répondants étaient préoccupés par la crise imminente terrifiante et ont reconnu qu'ils n'étaient guère ou pas confiants que les gouvernements seraient efficaces pour lutter contre les graves difficultés sociales et économiques attendues au cours de la période à venir. L'avenir attendu est incertain et, dans de nombreux cas, sombre.

La crainte d'une crise sans précédent préoccupe toutes les personnes interrogées. Les syndicalistes soulignent que la préoccupation est si forte que les travailleurs ont renoncé aux demandes traditionnelles d'amélioration des conditions de travail, des salaires et des prestations sociales, demandant aux entreprises de mener des études de faisabilité qui empêcheraient, autant que possible, des licenciements massifs ou des fermetures d'entreprises.

Certains syndicats ont dit à la direction de leur entreprise que les travailleurs qu'ils représentent sont prêts à renoncer aux avantages économiques et de travail à condition que l'entreprise n'engage pas la fermeture ou la suspension des activités commerciales.

Les syndicats et les employeurs veulent que les gouvernements des états facilitent la transition de cette crise de la manière la moins traumatisante, ce qui est assez difficile parce que la pandémie se propage dans toute l'Europe et que chaque pays a recours à ses propres politiques. Les représentants des employeurs critiquent unanimement le gouvernement, qu'ils considèrent comme insensible, incompétent et inefficace lorsqu'il s'agit de contenir la tragédie économique attendue. Les syndicats sont plus ou moins critiques en fonction de leur coloration idéologique.

L'objectif principal de la recherche empirique était d'identifier le fonctionnement des comités d'entreprise européens. L'objectif était d'obtenir de l'information sur:

- la possibilité de créer des comités d'entreprise européens dans des entreprises internationales
- la productivité (afin de l'améliorer et de l'augmenter) les comités d'entreprise européens existants
- la marge pour l'amélioration et le renforcement des activités du comité d'entreprise à tous les niveaux
- le besoin de formation, d'éducation et de développement des membres du comité d'entreprise
- partenaires sociaux en faveur du fonctionnement des comités des salariés

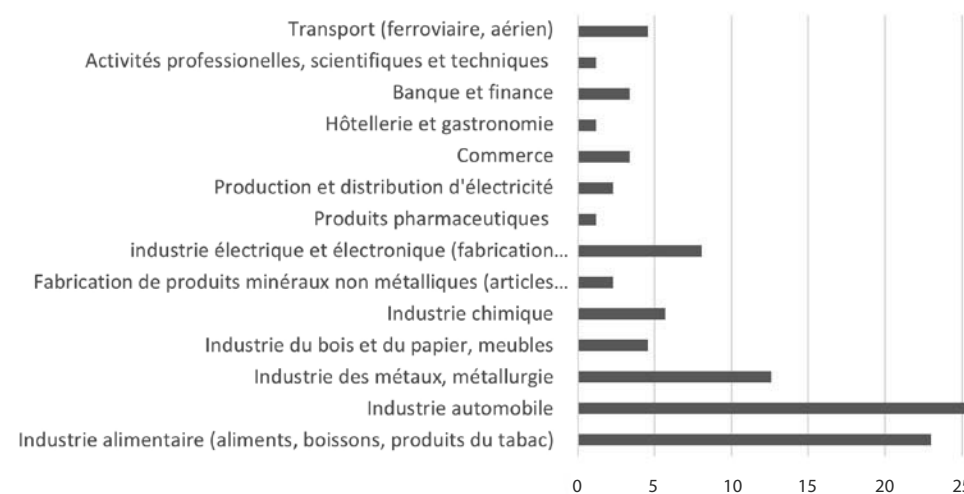
L'étude visait à atteindre les objectifs susmentionnés, qui sont étroitement liés à l'identification de processus efficaces d'établissement et de gestion des comités d'entreprise et des partenaires sociaux participants dans les procédures transnationales d'information et de consultation.

À cet égard, une approche méthodologique a été adoptée, qui comprenait une analyse quantitative et qualitative.

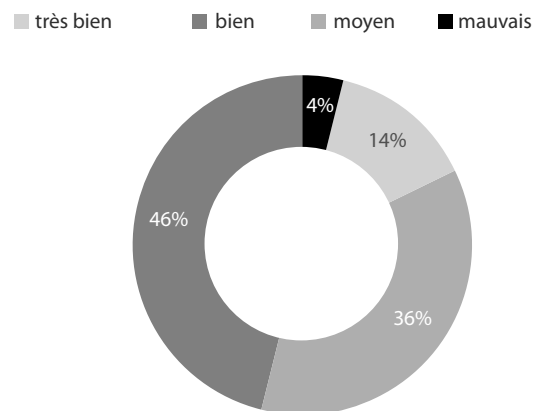
Des sondages et des entrevues ont été réalisés entre septembre et décembre 2020. La sélection de l'échantillon a été conçue de façon à ce que l'enquête soit représentative au niveau national dans chacun des pays. Nous avons atteint les répondants grâce au soutien du siège social du syndicat et de leurs succursales pour le secteur en question.

ANNÉES D'EXISTENCE DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN		DEPUIS COMBIEN DE TEMPS PARTICIPEZ-VOUS À LEUR TRAVAIL	
0-5 ans.	18,4	1998-2003	5,9
5-10 ans.	13,8	2004-2009	20
10 à 15 ans.	31	2010-2015	41,2
Plus de 15 ans.	36,8	2016-2020	32,9
Total	(S 87) 100,00	Total	(S 85) 100,00

Les entreprises dans lesquelles les comités d'entreprise européens opèrent appartiennent principalement à l'industrie de transformation, soit 83,9%. Ils sont les plus représentés dans les industries de l'automobile, de la chimie, des transports, de l'alimentation et de la métallurgie.



Les répondants et les personnes interrogées évaluent le fonctionnement des comités d'entreprise européens



Le comité d'entreprise européen a une très grande influence sur toutes les décisions prises par les entreprises sur toutes les questions de travail aux niveaux national, européen et mondial. D'autre part, un certain nombre de questions qui n'ont pas été résolues au niveau national (p. ex. évaluation du personnel, réglementation du travail, santé et sécurité au travail) sont tranchées à un niveau supérieur. Une autre réalisation est une augmentation significative du nombre de normes du travail en raison de l'adoption de normes du travail dans les entreprises en Europe. Dans de nombreux cas, les salaires ont augmenté, ce qui a eu un impact positif majeur sur la situation sociale des travailleurs.

Les comités d'entreprise répondent aux exigences de base:

- Ils sont informés des activités des groupes d'entreprises et des sociétés individuelles. Lors d'une des réunions, l'employeur a été présenté par un cadre supérieur qui est au niveau d'un membre du comité central d'administration.
- La quantité d'informations fournies est assez fiable.
- Le nombre de réunions annuelles et le nombre de membres du comité sont dans de nombreux cas plus élevés que ce qui est envisagé dans la directive et la législation nationale.
- Les ententes conclues avec l'employeur offrent de meilleures possibilités et de meilleures conditions de coopération et de travail.

L'ensemble du dialogue se déroule de manière constructive, avec respect à l'égard de toutes les parties concernées. Des sessions plénières ont lieu régulièrement, il y a un échange d'expériences et de bonnes pratiques, les informations sur tout changement sont transmises et discutées. La direction de l'entreprise est ouverte au dialogue et prend au sérieux les syndicats comme alliés dans la résolution des cas problématiques, ce qui confirme le fonctionnement des comités d'entreprise.

Plusieurs pays ont noté que les réunions traitent des problèmes auxquels sont confrontés les employeurs, avec des faits matériels présentés, puis un certain protocole est négocié.

Les réunions ont généralement lieu deux fois par année, la première réunion est toujours suivie par les représentants des employeurs. Premièrement, les problèmes signalés par les membres du comité d'entreprise sont réglés. Le président du groupe participe aux réunions. Transparence, ouverture et égalité sont garanties.

Ce qui est important, c'est ce que soulignent les répondants, c'est-à-dire offrir des réunions consultatives en cas de restructuration de l'entreprise. Un exemple du rôle important que le comité d'entreprise a joué dans le processus de consultation est la restructuration menée dans plusieurs entreprises européennes en 2019.

Au sein du comité d'entreprise de ces sociétés, des solutions ont été conçues comme une alternative aux propositions patronales, dont certaines ont été acceptées et mises en œuvre, ce qui a permis de sauver des emplois en Europe.

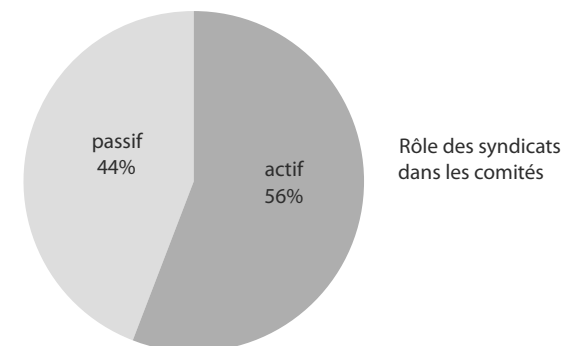
Les aspects ou phénomènes les plus négatifs que nous pouvons mettre en évidence dans cette publication pourraient être:

- L'abolition ou la limitation du nombre de réunions des comités d'entreprise au cours des dernières années et l'omission de consulter sur certaines questions
- En général, une faible participation des employeurs et des travailleurs
- Mauvaise organisation et planification au sein du comité d'entreprise: Ils se réunissent habituellement une fois par an, et dans certains cas dans réunion en séance restreinte (6 membres), ce qui est insuffisant. Il est donc beaucoup plus difficile de traiter certaines questions, ce qui s'applique à tous les pays.
- Manque de dialogue social responsable (sérieux) et de communication et d'unité, manque d'informations complètes et, dans de nombreux cas, l'information fournie est biaisée.

Un autre exemple est la non-divulgaration d'informations, bien qu'elles devraient être rendues publiques. L'employeur évite de transférer des données critiques aux travailleurs, même lorsque les données peuvent les affecter considérablement.

Depuis le début de la pandémie, des réunions ont eu lieu en ligne, ce qui complique beaucoup les réunions des comités d'entreprise, et de nombreuses questions restent en suspens, sans réponses précises, et il n'y a pas de réponses directes aux questions et aux problèmes.

- Parfois, les employeurs acceptent les comités d'entreprise européens simplement parce qu'ils sont obligés de le faire. Lorsqu'on agit de la sorte, on ne peut pas faire grand-chose par le dialogue ou la négociation.
- Le manque d'unité des syndicats et des représentants des travailleurs affaiblit leur position et la façon dont ils sont perçus à la fois par la direction et par les travailleurs. Ces personnes ont parfois l'impression que leurs représentants défendent davantage les intérêts politiques que leurs conditions de travail.
- Il n'y a pas d'impact réel sur les questions importantes et les opérations quotidiennes de l'entreprise.
- L'incapacité de mettre en œuvre des dispositions et des accords avec les employeurs. Les ententes-cadres valides signées avec le comité d'entreprise ne sont pas respectées. Les conclusions des comités d'entreprise se transforment rarement en décisions prises par les entreprises.
- Les débats omettent des sujets liés aux rémunérations et aux conditions de travail à certains endroits, ce qui conduit à ce que le débat ne soit pas exhaustif, et donc pas si valable dans certaines unités d'affaires.
- Absence de véritable contact avec la direction centrale (principale) de l'entreprise, faible niveau de représentation des employeurs lors des réunions. L'accès limité aux décideurs est un obstacle majeur. Connaissance insuffisante des objectifs et des perspectives de développement de l'entreprise.
- Les consultations et les réunions sont pour la plupart de nature informative, durent peu (quelques heures) et ne donnent pas les résultats escomptés. Un exemple sont les négociations d'accords inachevées ou retardées.
- Formation insuffisante des représentants des travailleurs et des employeurs en termes de négociation collective, ainsi que de réglementations européennes et nationales.



D'après les réponses obtenues dans de nombreux sondages et entretiens au cours de ce projet, la majorité des répondants ont déclaré que le fonctionnement des comités d'entreprise s'était généralement amélioré, en particulier après la mise en œuvre de la directive 2009/38/EZ au sein de différentes législations nationales.

Parmi les nombreuses bonnes choses qui ont été réalisées, nous pouvons souligner ce qui suit:

- Un plus grand engagement à aider à résoudre les questions les plus importantes (p. ex. restructuration, fusions, licenciements, augmentations salariales) dans chaque pays. Un autre exemple est la création d'un système unique de récompenses (primes) pour le travail sans accidents pour tous les pays.
- augmentation de la fréquence et la régularité des réunions.
- l'adaptation des dispositions internes aux nouveaux règlements.
- l'expansion du dialogue social dans plusieurs pays. Des membres des comités d'entreprise européens d'autres pays sont arrivés.
- Le respect des principes d'égalité, de transparence, quel que soit son pays.
- Rôle important du comité d'entreprise dans le dialogue social transnational et les relations de travail.
- Renforcer la pratique existante et le bon fonctionnement du comité d'entreprise qui était à un niveau élevé avant même l'entrée en vigueur de la directive 2009/38/EZ.
- Les accords précédents sur le fonctionnement et le travail du comité étaient plus favorables que ceux qui ont été conclus après la directive 2009/38/EZ.
- Une plus grande disponibilité de l'information.
- Une meilleure communication de l'information sur l'ensemble de la société, la capacité d'apprendre les plans à l'avance (un an à l'avance).

- Garantir l'accès aux données présentées lors des réunions, une plus grande efficacité des dispositions orales, la possibilité de conclure des accords-cadres utiles liés aux activités syndicales.
- Signature de contrats de qualité et légitimes. Les fusions de l'entreprise, qui ont été faites à deux reprises, n'ont pas exacerbé les normes établies d'information et de consultation; Il est nécessaire de mettre l'accent sur la sécurité financière, en assurant la traduction de tous les documents d'accords, de présentations, de réunions et de formation dans toutes les langues nécessaires.
- Amélioration de la communication. Depuis 2010, il y a eu une amélioration notable de la coopération, mais c'est davantage le résultat des activités et du travail des membres du comité d'entreprise.
- Une norme uniforme unique pour les rapports annuels préparés par les entreprises de chaque pays.
- Une plus grande participation des représentants syndicaux au sein du comité d'entreprise, ce qui rendra impossible pour la direction de l'entreprise d'avoir un impact décisif et d'imposer une seule voie d'action.
- Répartition transparente des tâches pour les membres du comité d'entreprise: sécurité accrue, application des nouvelles technologies, investissement, organisation de la formation des employés, amélioration des connaissances et des compétences, meilleure organisation des unités d'affaires dans chaque pays, apprentissage du système de travail, tradition.
- Améliorer le dialogue social au niveau national.

Les autres répondants, soit 31,9% d'entre eux, n'ont pas vu de changement dans le travail des comités d'entreprise européens, et 16,7% ont dit qu'ils ne savent pas.

Lorsqu'on leur a demandé s'il y avait encore des problèmes avec le fonctionnement du comité d'entreprise, malgré la mise en œuvre de la directive 2009/38/EZ, les répondants ont répondu que des mesures correctives devaient encore être prises pour revitaliser le dialogue social et renforcer la représentation transnationale des travailleurs dans le processus d'information et de consultation.

Les principaux commentaires étaient en grande partie sur le comportement des employeurs qui ne s'étaient pas acquittés de leurs obligations. Comme éléments clés, ils ont souligné: l'absence d'approche appropriée de la part du directeur général de l'entreprise en ce qui concerne l'établissement d'un dialogue et d'un partenariat; Traiter le comité comme une responsabilité imposée et comme un moyen de feindre de représenter les travailleurs, comme on peut le voir dans les brochures destinées aux investisseurs en

actions; Dans le même temps, le rôle du département des ressources humaines impliqué dans le dialogue se limite à calmer la situation, de sorte que les problèmes existants ne constituent pas un obstacle au placement extérieur de biens provenant de différentes unités commerciales nationales.

Il est important de connaître l'opinion des membres du comité d'entreprise concernant les résultats de l'adoption de la directive 2009/38/CE.

Sur cette question, les répondants n'avaient pas une image claire. Au total, il y a eu 1 364 réponses, dont 48,4% des répondants ont dit qu'ils n'étaient pas assez familiers et 18,8% n'ont pas vu de changements positifs. Le reste des répondants a reconnu l'impact positif du texte consolidé de ce règlement communautaire, mais a attribué un plus grand crédit aux connaissances, à l'expérience et à la bonne volonté acquises précédemment par les partenaires sociaux.

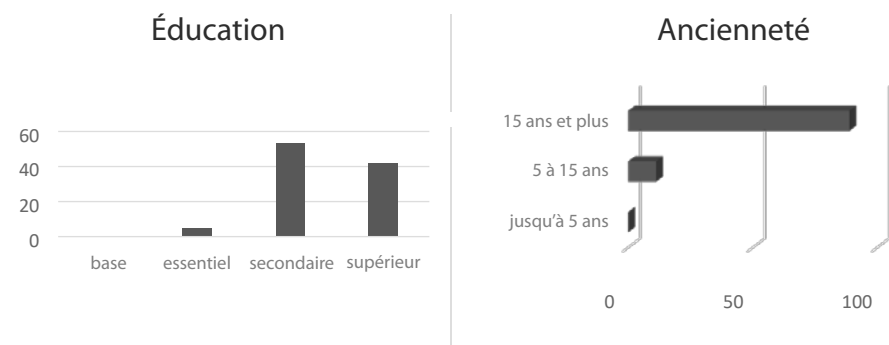
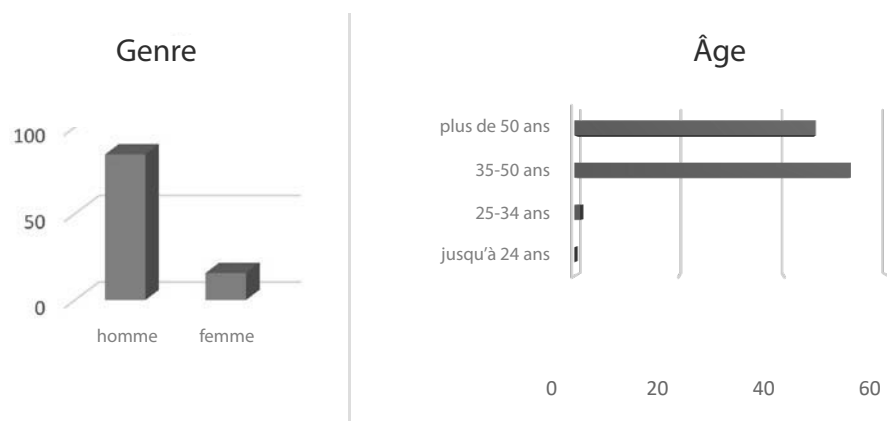
Il est certain qu'une meilleure compréhension de la réglementation améliorée, en particulier l'introduction de définitions et d'obligations en matière d'information et de consultation, a contribué à l'exécution plus efficace des tâches nécessaires. Le renforcement du dialogue transnational témoigne en faveur d'une amélioration générale de la manière dont il est mis en œuvre:

- clarification de la demande de conclusion du contrat.
- harmonisation des réglementations pour la sélection des membres du comité de différents pays.
- organisation plus fréquente et régulière des réunions.
- améliorer les procédures d'information et de consultation; créer des groupes de travail; utiliser le *counseling* (expérience); créer un page internet pour obtenir une visibilité de l'accord et de tout ce qui a été fait.
- offrir de la formation et du développement professionnel aux membres du comité d'entreprise, tout en accordant une grande importance à l'apprentissage de l'anglais.
- une meilleure communication par la traduction simultanée des réunions, la préparation de documents dans la langue maternelle.
- élargir la portée des informations fournies.
- établir de meilleurs contacts entre les membres du comité d'entreprise avec la direction au niveau national et les représentants des travailleurs, et accroître leur influence sur la prise de décision sur l'adoption de certaines règles;
- établir des relations avec les syndicats; en tenant compte du droit et de la pratique nationaux dans les pays respectifs.

Les répondants n'ont pas réfléchi à la question de savoir si la directive 2009/38/CE affectait le processus d'établissement de nouveaux comités d'entreprise (près de 65% des répondants). Chez d'autres l'avis prédominant était que la directive susmentionnée a joué un rôle positif. Un grand groupe (456 répondants) n'a pas non plus pu répondre à la question de savoir si la directive 2009/38/CE encourageait la renégociation des accords existants (40,2%). Le reste des répondants étaient presque divisés à parts égales en termes de réponses positives et négatives.

La restructuration des entreprises, selon 38,1% des répondants, a eu un impact significatif sur la renégociation des accords. En revanche, 44% des répondants ont déclaré qu'elle eu un impact mineur et 17,9% des répondants n'avaient aucune opinion sur la question. 15% des répondants disent ne pas avoir suffisamment d'expertise ou de confiance dans la directive 2009/38/CE; elle ne contient que des lignes directrices, et leur non-respect ne produit pas de conséquences négatives pour ceux qui ne les respectent pas; le rôle de la législation nationale et l'existence d'éléments appropriés de pression et de sanctions pour les employeurs, ainsi que la plus grande propension des représentants des travailleurs à s'adresser aux tribunaux. Les répondants étaient plus intéressés lorsqu'il s'agissait d'exprimer une opinion sur la position de la direction centrale (près de 72%) et la direction (environ 53%), en ce qui concerne les lacunes dans la réalisation des droits à l'information et la consultation. Les raisons souvent citées sont le manque de connaissance de la matière par les partenaires sociaux (54,4%), la fragmentation des entreprises dans certains secteurs et le manque d'association syndicale (52,2%). Un faible pourcentage se composait de commentaires additionnels tels que: la passivité et la non-disposition de l'employeur à partager ses connaissances, la crainte de perdre son poste et son prestige, une réglementation inadéquate des règles pour la cessation de la fonction de représentant des travailleurs.

Les personnes interrogées peuvent être regroupées selon les paramètres suivants:



La directive 94/45 sur les comités d'entreprise européens représente une occasion historique d'établir et de consolider le droit de participer à l'information et à la consultation lorsqu'il s'agit de prendre des décisions au sein d'entreprises multinationales opérant dans l'Union européenne.

Ce n'est que la première étape limitée, mais elle pourrait conduire à des succès futurs plus ambitieux. D'une part, il pourrait être le point de départ pour atteindre un certain niveau futur de participation qui serait plus élevé que celui stipulé dans la réglementation, en termes de négociations bilatérales, de gouvernance commune, de détermination conjointe, etc.

D'autre part, il pourrait également être le point de départ de l'élargissement des comités d'entreprise européens à d'autres entreprises qui ont des activités transnationales mais ne répondent pas aux exigences minimales énoncées dans la directive 94/45, établissant ainsi les bases d'un futur système européen de relations de travail.

Néanmoins, après plus d'une décennie de transposition de la directive 94/45 dans la législation appropriée des États membres de l'UE, il existe encore un certain nombre de problèmes, qui sont en grande partie responsables du fait que le taux de représentation actuel des comités d'entreprise européens dans des entreprises qui répondent aux exigences pour les constituer reste faible.

Tout d'abord, d'un point de vue juridique, l'absence de mécanismes formels d'inspection pour la prévention et, si nécessaire, la sanction du non-respect des dispositions de la directive 94/45 par les multinationales (telles que l'exigence qu'au moins 1000 travailleurs aient le droit de constituer le comité d'entreprise européen) ont été considérées comme les principaux problèmes juridiques qui pourraient expliquer les progrès modestes des comités d'entreprise européens.

En ce qui concerne ce dernier sujet, pour le calcul susmentionné en termes de nombre minimum de travailleurs, la réglementation stipule de prendre en compte tous les travailleurs travaillant pour l'entreprise, tant au siège central de l'entreprise que dans d'autres organismes commerciaux que l'entreprise possède dans deux pays de l'UE ou plus.

On peut donc conclure que l'absence d'inspection, l'absence de la taille minimale requise de l'entreprise, mais aussi le fait, en partie dû au fait précédent, que la destination du plus grand nombre d'investissements en dehors de la communauté européenne sont trois problèmes qui peuvent expliquer, d'un point de vue juridique, pourquoi les comités d'entreprise européens ne progressent pas en Europe comme nous le voudrions.

Deuxièmement, l'environnement politique et économique, la présence de politiques néolibérales ces dernières années dans les gouvernements de la plupart des pays européens et les institutions de la Communauté, dans un contexte caractérisé par l'existence d'un pourcentage élevé de petites et moyennes entreprises et où le marché du travail se caractérise par une segmentation et une précarité croissantes, en grande partie dues à l'existence d'un cadre national et international de relations de travail clairement orienté en faveur des intérêts des employeurs, les syndicats ayant une faible capacité de négociation collective et stagnant en termes de nombre de membres, cela a également conduit au fait que, en général, les instances représentatives au niveau européen, telles que les comités d'entreprise européens, n'ont pas réussi à se cristalliser, sauf dans quelques situations individuelles.

D'autre part, d'un point de vue idéologique et culturel, on peut également noter que lorsque l'idéologie défendue par les employeurs européens se caractérise par une résistance inhabituelle à tout accord qui peut impliquer des concessions aux travailleurs, même le minimum, en termes d'exercice du contrôle de gouvernance, et lorsqu'il est combiné avec des syndicats qui n'ont pas assez d'expérience dans la négociation transnationale, et qui, lorsqu'ils participent à cette négociation, ne leur donnent pas la même priorité qu'ils accordent aux négociations à des niveaux hiérarchiques inférieurs, ni l'expérience nécessaire pour discuter et négocier des sujets qui nécessitent la présence d'employeurs dans le même organe - comme c'est le cas dans les comités d'entreprise européens, mais pas dans les conseils nationaux des salariés - alors il n'est pas surprenant que les conditions nécessaires pour que les deux parties s'emploient à mettre en place davantage de comités européens du nombre de personnes constituées au niveau national.

D'un point de vue organisationnel, il convient également de noter que les problèmes que les syndicats européens ont eus en matière de gestion interne de l'information et que les problèmes susmentionnés, ainsi que tous ceux qui ont été dits précédemment, ont contribué au ralentissement susmentionné de la constitution des comités d'entreprise européens en Europe, qui semblent très éloignés aux travailleurs parce que ces derniers ne comprennent pas leur fonction.

Bien que les syndicats en tant qu'acteurs sociaux soient objectivement plus intéressés par l'expansion des comités d'entreprise européens, lorsqu'ils ont participé (et participent toujours) aux travaux du nombre restreint de comités d'entreprise européens, ils ont dû faire face à des défis tels que la coordination de différents niveaux d'information (locaux, sectoriels, régionaux, nationaux, internationaux) avec les ressources humaines et les experts disponibles, afin de mener efficacement des négociations transnationales avec les employeurs.

Parfois, les négociations ne se déroulent pas sans heurts, parfois elles s'arrêtent complètement, en raison de problèmes qui ne sont pas seulement dus au contenu des sujets traités, mais aussi à cause des difficultés de communication, qui impliquent souvent la conduite du dialogue dans différentes langues parlées par des représentants syndicaux de différents pays où l'entreprise opère, lors des réunions internationales des comités d'entreprise européens, et les difficultés de communication susmentionnées ne peuvent pas toujours être résolues uniquement à l'aide de services de traduction.

Compte tenu de ce scénario, et en supposant que tous les éléments qui le définissent ne changeront pas fondamentalement, du moins pas à court et moyen terme, nous ne pouvons pas nous attendre à ce qu'il y ait des changements significatifs dans la tendance à constituer des comités d'entreprise européens.

Ce n'est que s'il y avait des changements significatifs dans les attitudes des employeurs, des institutions gouvernementales nationales et européennes et des multinationales, à l'avenir, que le pourcentage d'accords conclus pourrait être augmenté, soit parce que l'équilibre entre le nombre d'accords renouvelés et résiliés serait positif, soit parce que certaines futures multinationales, avec la possibilité de constituer des comités d'entreprise européens, décideraient d'ouvrir ce processus à plus grande échelle que ce qui a été soulevé jusqu'à présent, à la suite d'un changement dans les points de vue susmentionnés, ou de la synergie des deux causes mentionnées. Toutefois, cela ne signifie pas que les syndicats, qui, comme on l'a déjà dit, sont des acteurs qui sont objectivement plus intéressés à adhérer à ce processus, devraient être exemptés de reconsidérer leurs points de vue, du moins dans deux directions, qui sont complémentaires les uns aux autres.



D'une part, ils devraient promouvoir une vision plus utile et positive des résultats potentiels qui pourraient découler de la négociation collective au niveau européen pour leurs branches et les parties qu'elles représentent.

D'autre part, ils devraient prendre conscience qu'une augmentation significative du nombre de comités d'entreprise européens est étroitement liée à l'augmentation du niveau de leurs qualifications techniques et de leurs connaissances en termes d'organisation et de gestion de l'information à différents niveaux hiérarchiques, le tout afin de rendre les stratégies de négociation plus fluides et plus efficaces, malgré une inertie défavorable qui peut opérer à partir d'autres sphères impliquées dans ce processus.

Les effets dévastateurs de la longue crise économique et des mesures d'austérité imposées par l'Europe ont creusé l'écart entre les systèmes sociaux des pays européens, élargissant l'écart salarial entre les États d'Europe centrale et du Nord et les États d'Europe de l'Est, créant un territoire propice à la conquête par des multinationales aptes à passer d'une partie de l'Union européenne à une autre, où ils bénéficient de la liberté d'établissement et d'obtention de services à des coûts opérationnels considérablement réduits en termes de réglementation et de salaires.

Cette question, abordée à l'échelle mondiale par l'Organisation internationale du Travail et liée au respect des droits fondamentaux du travail et à l'adoption d'un programme digne dans les chaînes de valeur mondiales, se manifeste d'une manière particulière au sein de l'Union européenne, où les syndicats européens doivent faire face à des problèmes tels que d'énormes inégalités salariales pour les mêmes emplois, la non-reconnaissance des droits de négociation collective et les problèmes des capacités syndicales au sein de l'entreprise.

Par conséquent, dans la stratégie syndicale, la définition d'un cadre juridique facultatif pour les accords d'entreprises transnationales, en tant qu'instrument d'harmonisation possible des conditions de travail dans les filiales étrangères des multinationales et de ses chaînes d'approvisionnement, répond à la nécessité d'attribuer aux accords susmentionnés un cadre juridique, par l'établissement d'exigences formelles et procédurales nécessaires à leur efficacité juridique dans le cadre de la mise en œuvre convenue par leurs signataires.

Dans cette optique, le cadre juridique, même volontaire, qui servirait d'appui à l'accord, serait un point de référence normatif pour les négociateurs, qui officialiserait la nécessité de se conformer à certaines exigences de fond et reconnaîtrait l'efficacité réglementaire en termes d'obligations que la direction de l'entreprise entreprendrait

et œuvrerait dans toutes les branches et/ou sociétés contrôlées énumérées dans l'accord et, le cas échéant, dans les entreprises de fourniture et de sous-traitance

La base juridique de l'initiative pourrait être fondée sur la reconnaissance du rôle du dialogue social conformément à l'article 152 ss du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et les pratiques transnationales de négociation pourraient bénéficier de l'utilisation de fonds de recherche et de la promotion de la diffusion de bonnes pratiques de dialogue social et de relations de travail transnationales, qui sont en réalité déjà mises en œuvre, malgré l'absence d'un cadre réglementaire ad hoc.

La question est de savoir si ce cadre réglementaire est créé dans le cadre de la relance du dialogue social prôné par le président de la Commission européenne et conformément aux objectifs du Pilier européen<sup>4</sup> (bien que la proposition d'un cadre juridique facultatif n'apparaisse pas à l'ordre du jour de la Commission), dans quelle mesure elle améliorerait la conclusion de l'accord dans les entreprises transnationales, principalement celles qui opèrent au niveau européen, mais aussi dans le monde entier.

L'hypothèse ci-dessus n'est pas facile à prédire: le résultat pourrait être positif si les entreprises voient un avantage à classer les accords transnationaux en termes de sécurité et de prévisibilité des résultats des négociations; et négative si les entreprises craignent des restrictions excessives à la liberté d'action.

Une expérience positive avec les accords conclus par les comités d'entreprise européens penche vers la première option, même si un cadre juridique non contraignant est peu susceptible de conduire à la conclusion de nouveaux accords transnationaux. D'autre part, un point de référence plus sûr pour motiver les parties à la négociation à consolider leurs expériences, y compris la dimension mondiale, pourrait être établi, ainsi qu'à continuer à renouveler les accords existants.

Une autre question qui doit être discutée est la possibilité d'exiger le respect des obligations procédurales contenues dans les accords-cadres transnationaux. Il s'agit de la préparation d'un mécanisme procédural qui doit témoigner de la capacité des acteurs sociaux à réguler leurs propres intérêts.

À l'échelle mondiale et par rapport à la gestion des multinationales, la position du syndicat est beaucoup plus faible que dans le cadre traditionnel et réglementé des relations de travail nationales.

Dans ce contexte, la question de la convention collective est particulièrement importante, surtout en ce qui concerne les différents systèmes nationaux dans lesquels elle est mise en œuvre.

Il s'agit d'une difficulté objective tant pour les multinationales que pour les fédérations syndicales mondiales (et européennes).

Les mécanismes juridiques qui peuvent être supposés garantir le respect de l'accord-cadre dans les différents pays (mandats des syndicats nationaux, reprise des négociations au niveau local, adoption de lignes directrices données par la direction centrale aux dirigeants locaux, obligation d'influencer les syndicats associés, etc.) sont des incomplétudes juridiques qui ont du mal à se mettre en œuvre.

Néanmoins, aucun système n'a prédit les effets juridiques que les accords transnationaux peuvent produire au niveau national, bien que le problème soit parfois abordé dans des documents qui traitent de la perspective future de la négociation collective au niveau des entreprises.

Dans ce contexte, soutenir l'efficacité des accords transnationaux par le biais de mécanismes de surveillance de l'État, de réglementation positive et/ou de procédures de suivi envisagées afin de respecter les principes de responsabilité sociale des entreprises, a ses avantages à ré-engager l'État dans l'exercice du contrôle des activités des multinationales, tout en réalisant une plus grande efficacité des accords conclus par les parties, tant dans le pays d'origine des multinationales, par l'obligation de préparer des plans de surveillance des droits de l'homme et d'indemnisation, que dans les pays tiers où la société possède des succursales.

Le débat et les solutions lancés ces dernières années par les organisations internationales témoignent de la tendance à harmoniser les différents outils, visant à promouvoir une mondialisation équitable.

La contribution des accords transnationaux à ce stade est d'expérimenter des méthodes autonomes de suivi et de mise en œuvre des accords à l'échelle mondiale par le biais d'une série d'obligations procédurales et de définir différents cas dans le processus de dialogue, d'échanger des résultats et d'organiser des discussions sur les allégations formulées.

La leçon que nous avons tirée de l'expérience de la mise en œuvre d'accords transnationaux est la nécessité de relier la dimension mondiale à la dimension locale, tant en termes de différentes branches d'activité que d'entreprises dans les chaînes de sous-traitances et d'approvisionnement.

L'application efficiente des conventions collectives transnationales permet d'obtenir des formes efficaces de connectivité à la fois dans la phase ascendante (dans le but

de négocier et de signer l'accord), ainsi que descendante (annoncer les résultats de l'accord et le mettre en œuvre dans toutes les filiales de l'entreprise et, si nécessaire, dans les chaînes d'approvisionnement), tant lorsqu'il s'agit de la multinationale que de ses interlocuteurs.

Les modalités peuvent varier en fonction de la façon dont la chaîne de commandement de l'entreprise est structurée; en ce qui concerne les syndicats, en fonction de leurs relations internes, et quand il s'agit d'entreprises, en fonction de ce que sont les relations entre les syndicats et les représentants des travailleurs.

La phase de mise en œuvre de l'accord est en fait un test décisif pour la participation effective de toutes les parties impliquées dans la mise en œuvre concrète des obligations énoncées dans l'accord.

Les accords conclus par une direction restreinte qui ne peuvent s'intégrer dans la dimension quotidienne de la vie commerciale de l'entreprise et de ses filiales et chaînes d'approvisionnement ont une valeur purement symbolique. Les négociateurs de la deuxième génération de contrats transnationaux, conscients des risques, prêtent plus d'attention à ce que l'accord soit suivi par des instruments conçus pour garantir sa mise en œuvre, permettant d'ajuster ses articulations organisationnelles pour les utiliser dans des situations spécifiques. Ces instruments, plus ou moins complexes et articulés (présentation et diffusion de l'accord, traduction en différentes langues, formation sur son contenu, visites périodiques à différents endroits, réunions préparatoires et réunions ultérieures, procédures de règlement des plaintes, indicateurs de suivi de la mise en œuvre de l'accord, etc.) sont la partie la plus innovante des traités transnationaux, dont la vérification substantielle est subordonnée à plusieurs niveaux au développement et à la pérennité du système mondial des relations de travail conformément aux temps présents.

Je voudrais souligner que, dans le cadre de ce projet, nous avons travaillé sur des notions très importantes concernant les comités d'entreprise européens et la participation et la consultation des travailleurs.

La directive 94/45/CE du 22 septembre, transposée par la loi 10/1997, du 24 avril, s'efforce d'améliorer les droits d'informer et de consulter les représentants des travailleurs d'une entreprise ou d'un groupe d'affaires particulier opérant au niveau communautaire, et de garantir aux représentants des travailleurs l'accès aux centres où des décisions sont effectivement prises.

Les employeurs et les travailleurs ont la possibilité, après la phase de négociation, de constituer un certain organe représentatif (le comité d'entreprise européen) ou

d'établir un mécanisme alternatif pour exercer le droit à l'information et à la consultation en dehors du comité spécifié.

Les syndicats doivent concevoir un message qui garantirait l'ouverture de nouveaux espaces de coexistence démocratique, qui permettraient aux travailleurs de reprendre confiance et d'espérer construire un avenir fondé sur la justice et l'égalité, car l'efficacité de l'action syndicale dépendra de la capacité du syndicat à compléter les activités commerciales et nationales, par des activités et des pressions sur la scène politique internationale.

De cette façon, le scénario syndical devient transnational, sur la voie de la recherche d'un espace juridique commun dans l'Union européenne.

En outre, cette directive représente l'une des réalisations les plus pertinentes de la politique sociale européenne, car elle a réussi à se rapprocher de la réalité du moment présent en termes de participation, de contenu et même de sens même de l'action communautaire, ancrée dans le modèle participatif d'information et de consultation, en établissant un équilibre entre l'action syndicale et la coopération dans les décisions sur la gouvernance économique et sociale.

Après tout, l'objectif est de faire de la participation des travailleurs un signe de l'identité des entreprises et des groupes d'entreprises européens.

Pour atteindre leurs objectifs, les comités d'entreprise européens doivent relier la sphère européenne à deux entités de négociation concrètes: les entreprises et les groupes d'entreprises opérant au niveau communautaire. De cette façon, les comités d'entreprise européens éviteront de disperser l'initiative syndicale, fragmentée dans différents sièges sociaux de l'entreprise, en affrontant un « employeur unique », et en permettant la réponse aux tentatives prévisibles de confronter à eux mêmes les intérêts des différentes entreprises dépendantes au sein d'une entreprise multinationale.

Après ce projet, nous nous sommes posé la question la plus importante: *Y a-t-il quelque chose qui va au-delà du droit d'être informé et consulté?*

Il semble qu'il soit déjà devenu courant de déplorer le manque de pouvoirs des comités d'entreprise européen dans les entreprises qui ont une production en dehors des frontières nationales.

Comme le dit un membre du comité d'entreprise européen: «Il leur est plus facile de négocier individuellement avec les entreprises et de faire chanter chacune

séparément, invoquant la production. Ce travail doit toutefois être effectué par le comité d'entreprise européen, de n'importe quelle manière».

Le déplacement de la production est plus facile lorsqu'il s'agit d'activités de production simples, avec de faibles niveaux de mécanisation et de formation des travailleurs. Mais même les centres de production qui effectuent des activités très complexes ne sont pas incassables, surtout lorsqu'il s'agit d'entreprises qui développent de nouveaux produits en très peu de temps, sur lesquels elles fondent une stratégie concurrentielle. Dans de nombreux cas, ces nouveaux produits nécessitent de nouveaux investissements, c'est pourquoi les machines précédemment installées deviennent rapidement obsolètes. Les usines dans lesquelles de nouveaux investissements sont dirigés ont des opérations garanties à moyen terme, mais la direction de l'entreprise ne peut pas leur garantir le volume de production, et donc l'emploi, qui dépasserait la durée de vie de du nouveau produit.

L'existence de grandes différences de salaires et d'autres conditions de travail reflétées dans les coûts sur le même marché de facteurs de production, tels que l'UE, pose un risque durable pour les centres de production où les salaires et les conditions de travail sont meilleurs. Les écarts de rémunération dans la même entreprise, comme l'admet un représentant des travailleurs du comité d'entreprise européen de l'entreprise de fabrication automobile, sont parfois remarquables.

Les organisations syndicales européennes, en raison du poids accru que les syndicats ont dans les pays plus développés, s'opposent à l'établissement d'un cadre de négociation dans le domaine des multinationales, avant qu'il n'y ait une convention collective articulée en Europe, par le biais d'accords sectoriels européens, dont les exigences minimales seraient une base possible pour entrer dans la négociation collective par l'intermédiaire des comités d'entreprise européens. De plus, nous devons être conscients que l'obstacle qui sépare la consultation et la négociation peut être franchi à tout moment. Si, au cours du processus de restructuration d'une multinationale européenne, le comité d'entreprise européen émet un avis, ce que les dirigeants d'entreprise acceptent, en totalité ou en partie, cela signifie que des négociations ont eu lieu.

Pour cette raison, la tendance actuelle et pragmatique dans diverses fédérations de succursales européennes est de faire avancer les négociations au niveau des entreprises transnationales, mais avec la participation des syndicats.

Néanmoins, l'augmentation des pouvoirs des comités d'entreprise européens ne doit pas se faire d'une manière qui viole les dispositions des conventions nationales.

Les accords conclus au sein des comités d'entreprise européens, qui impliquent des changements dans les conditions de travail ou les salaires, ne peuvent s'appliquer dans les unités commerciales d'un pays que si les accords susmentionnés ont été ratifiés par les organismes nationaux compétents pour représenter les travailleurs.

Cela - tout en éliminant la crainte que la négociation d'exigences minimales affaiblira les conditions obtenues dans les pays les plus développés - n'élimine pas tous les problèmes. Il convient de noter qu'une péréquation rapide des conditions de travail, sans nouveaux investissements et améliorations productives, pourrait conduire à la fermeture de nombreuses unités commerciales d'entreprises dont les processus de production sont basés sur des coûts de main-d'œuvre inférieurs.

Nous devons être conscients que le plus grand pouvoir de négociation des comités d'entreprise européens, qui est un élément fondamental de la structure de l'économie participative, dans lequel le critère du gain commercial à court terme n'est pas le seul vecteur qui définit l'industrie, implique une plus grande participation des travailleurs à la prise de décision de la direction d'entreprise, ce qui générera certaines contradictions par rapport à l'action syndicale qui n'a qu'une perspective nationale.

La participation des organisations syndicales aux comités d'entreprise européens est une condition nécessaire au développement de leurs capacités de négociation. Dans le cas contraire, il peut y avoir des tensions nationales excessives dans les processus de négociation contradictoires, ce qui peut rompre les négociations.

Toutefois, la participation des organisations syndicales européennes à plus de 600 comités d'entreprise européens constitués, et dans plus de 1 000 qui n'ont pas encore été constitués, ne sera pas possible sans une redistribution significative des fonds entre les syndicats nationaux et les syndicats au niveau européen.

La directive vise à améliorer le droit d'informer et de consulter les travailleurs dans des entreprises et des groupes d'entreprises opérant au niveau communautaire. La directive devrait dire avec précision que les représentants des travailleurs ont besoin d'informations continues et détaillées. En outre, la directive devrait préciser que des consultations ont lieu au cours de la phase de planification, lorsque différentes décisions sont encore sur la table.

La Confédération européenne des syndicats appelle donc à renforcer le droit à l'information et à la consultation dans le cadre de la directive sur les comités d'entreprise européens. La directive devrait préciser que des informations détaillées doivent être fournies en temps opportun et de manière continue.

La fameuse clause de confidentialité a fait l'objet de nombreuses discussions au sein de ce projet et lors des réunions. Les entreprises se cachent souvent derrière cette clause pour éviter de donner des informations sur des questions importantes ou des changements à l'entreprise, tels que les seuils pour le nombre de travailleurs.

Article 15. Les directives sur les comités d'entreprise européens demandent explicitement à la Commission d'inclure des seuils concernant le nombre de travailleurs dans le processus de révision de la directive.

Ces seuils pour l'entreprise et le groupe d'affaires opérant au niveau communautaire sont définis dans les articles 2.1. et 2.1.c de la directive. L'entreprise opérant au niveau communautaire serait « l'entreprise qui emploie au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et au moins 150 travailleurs dans au moins deux États membres ».

Avant l'adoption de la directive, la Confédération européenne des syndicats a proposé un seuil de 500 travailleurs dans les États membres, conformément à l'avis du Parlement européen du 24/06/1991. Le Comité économique et social n'était pas non plus entièrement satisfait du seuil d'au moins 1 000 travailleurs, mais il s'est contenté d'avoir demandé à la Commission de « trouver une solution plus souple ». La Commission européenne a justifié sa décision en affirmant que les petites entreprises ne devraient pas être soumises à une autre charge supplémentaire, même si, selon les statistiques de tous les États membres, les entreprises employant plus de 500 travailleurs sont considérées comme de grandes entreprises. L'objectif de la directive est d'« améliorer le droit d'informer et de consulter les travailleurs dans des entreprises et des groupes d'entreprises opérant au niveau communautaire » (article 1.1).

Depuis la mise en œuvre du marché unique, les entreprises transnationales ne sont pas les seules à opérer dans l'ensemble de la communauté.

Il en va de même pour les entreprises relativement petites, même pour les entreprises qui emploient moins de 1 000 travailleurs.

Le seuil de 1 000 travailleurs est trop élevé et rend difficile l'évaluation des besoins des entreprises. On a de plus en plus tendance à diviser les entreprises et à adopter des politiques de sous-traitance, et les entreprises transnationales de « taille plus modeste » prennent de plus en plus d'importance. La Confédération européenne des syndicats propose donc de réduire de 1 000 à 500 le seuil du nombre de travailleurs défini dans la directive sur les comités d'entreprise.

Nous soulignons les points suivants comme les plus importants dans ce projet concernant le droit à l'information et à la consultation, qui doivent être laissés à la législation des États où se trouve le siège principal des entreprises, car il est très important de prendre en compte des questions d'une importance cruciale telles que:

- Définition du terme « société de contrôle ». Toutes les lois de transposition comprennent des critères établis dans la directive 94/45/CE, bien que dans un ordre de priorité différent. Toutefois, il convient de noter que ces critères sont énumérés dans la directive à titre d'exemples, et que d'autres peuvent être proposés dans les accords sur la constitution des comités d'entreprise européens.
- La responsabilité de la création de comités d'entreprise européens, en vertu de toutes les lois de transposition, conformément aux dispositions de la directive, incombe à la direction principale de l'entreprise. Lorsque la direction principale ne se situe pas dans l'un des États membres (par exemple, les multinationales japonaises ou nord-américaines), elle doit nommer un représentant dans l'Union européenne, et autrement, l'entreprise avec le plus grand nombre de travailleurs sera tenue responsable, tandis que la législation applicable sera la législation de l'État où l'entreprise est située.
- *Différentes questions liées au comité de négociation (procédure pour entamer les négociations, taille du conseil d'administration, etc.), à l'exception de la procédure de nomination des représentants des travailleurs.* Ces questions sont incluses dans les lois de transposition en vertu des dispositions énoncées à l'article 5 de la directive.
- *Le contenu de l'accord*, qui dans diverses lois de transposition couvrait diverses questions qui, conformément aux dispositions de la directive, doivent être incluses: les entreprises auxquelles l'accord s'applique; la composition des comités d'entreprise européens; les pouvoirs et procédures d'information et de consultation; le lieu, la fréquence et la durée des réunions; les actifs financiers et matériels; la durée de l'accord et le processus de renégociation.
- *Mise en œuvre des dispositions subsidiaires de la directive dans les circonstances qu'elle établit*, concernant les conditions minimales sur les comités d'entreprise européens en cas d'aucun accord; c'est un sujet inclus dans toutes les lois de transposition.

- *la confidentialité des données et des informations secrètes* Toutes les lois de transposition reconnaissent le droit des entreprises de considérer certaines informations confidentielles et donc non transférables à des tiers; elles ont également le droit de ne pas divulguer certaines informations qui pourraient nuire à l'entreprise. Toutefois, nous repérons déjà certaines spécificités:
- Toutes les lois de transposition incluent les représentants des travailleurs au niveau national en tant que tiers, à l'exception de trois pays (Allemagne, Autriche et Luxembourg), dont les lois reconnaissent à ces représentants le droit d'être informés de tous les sujets discutés lors des réunions des comités d'entreprise européens.
- Certaines législations, comme la néerlandaise et la portugaise, stipulent que l'entreprise doit expliquer pourquoi certaines informations sont considérées comme confidentielles.
- Il existe une législation nationale qui traite l'utilisation abusive d'une entreprise en termes de déclaration de certains renseignements confidentiels ou secrets, en tant qu'infraction sociale très grave.
- *Mise en œuvre de la directive.* Garants de l'application des lois nationales de transposition, sont compétents: les tribunaux de travail en Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Luxembourg et Portugal; les tribunaux aux Pays-Bas; les tribunaux pénaux en France; le tribunal compétent dans le cas de la Grèce n'a pas été indiqué. En outre, en Irlande et en Italie, il existe des procédures d'arbitrage impliquant le ministère du travail; en Norvège, il existe un comité spécial d'arbitrage; En Suède, la même procédure est utilisée dans les conflits de travail; Le droit danois ne répond pas à cette question.

Cela nous semble tout à fait approprié et nous soutenons les avis et recommandations de la Confédération européenne des syndicats concernant la directive.

La Confédération européenne des syndicats, dans la résolution finale du Neuvième Congrès (Helsinki, juin-juillet 1999), a souligné la nécessité d'accélérer la révision de la directive, en proposant, entre autres, de renforcer le droit de consultation, d'imposer des sanctions efficaces contre les entreprises qui violent les accords et de renforcer le rôle des experts syndicaux:

- Abaisser le seuil en ce qui concerne la taille de l'entreprise. La proposition de la Confédération européenne des syndicats est de réduire le seuil à 500 travailleurs ou plus, ce qui augmenterait considérablement le nombre d'entreprises qui seraient soumises aux obligations découlant de la directive.
- Renforcer le droit à l'information et à la consultation, notamment en permettant aux représentants des travailleurs de recevoir les informations nécessaires en temps opportun et de manière appropriée sur les différentes mesures que prendra la direction principale de l'entreprise. De même, il est nécessaire de définir le délai minimum requis pour analyser les informations obtenues, afin qu'on puisse prendre position avant que l'entreprise ne prenne définitivement une décision.
- Clarifier la définition de la « la société qui effectue le contrôle ». Compléter l'article 11.2 actuel de la directive par la disposition suivante: « Les États membres permettront aux travailleurs et à leurs représentants, à leur demande, de recevoir des informations et des documents sur: la structure de l'entreprise et du groupe d'affaires; quotas de participation; pouvoirs en termes d'exercice de contrôle.
- Renforcer le rôle des experts afin de renforcer leur capacité et leur droit de participer aux réunions lors des négociations avec la direction centrale de l'entreprise.
- Respecter explicitement le droit des membres du comité de négociation de se réunir indépendamment avant chaque réunion avec la direction principale, sans la présence de cette direction, et de compter sur l'aide d'experts, ce qui est le droit actuellement reconnu aux comités d'entreprise européens et aux conseils en séance restreinte
- *Renforcer la protection et les droits des travailleurs*, notamment en ce qui concerne le droit de faire des formations, de communiquer entre eux et de tenir des réunions au moins une fois par an, et permettre aux membres des comités d'entreprise européens d'accéder aux entreprises et aux unités commerciales.
- *Raccourcir la période de négociation* qui est actuellement de trois ans, à une période d'un an.



With financial support from the European Union

This copy is free

Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.



ISBN 978-83-64618-03-1

