



Juin 2011

GUIDE

Renforcer l'implication de l'encadrement dans les comités d'entreprise européens

COMMISSION EUROPÉENNE



Ce projet est réalisé avec le soutien de la Commission Européenne

Ce guide rédigé comme suit n'engage que son auteur, la Commission Européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

SOMMAIRE

LE MOT DU PRÉSIDENT : L'AVENTURE DE PERCEE EST LANCEE	5
INTRODUCTION	7
« POURQUOI UN GUIDE POUR RENFORCER L'IMPLICATION DE L'ENCADREMENT DANS LE CEE ? »	
<u>PARTIE 1</u> - PREPARER LA MISE EN PLACE DU CEE OU L'EVOLUTION DU CEE EXISTANT	11
A - La sensibilisation sur le CEE	11
1 - <u>Connaître son groupe ou son entreprise de dimension communautaire</u>	11
2 - <u>Constituer sa boîte à outils</u>	16
B - L'organisation de la négociation ou de la renégociation	19
1 - <u>La demande d'ouverture de (re)négociation</u>	19
2 - <u>La composition du groupe spécial de négociation (GSN) et la désignation de ses membres</u>	20
3 - <u>L'information des organisations européennes compétentes</u>	22
4 - <u>Quelles langues pour la négociation ?</u>	22
5 - <u>L'utilité des formations</u>	23
6 - <u>Optimiser les réunions sans la Direction</u>	23
7 - <u>Le recours à des experts</u>	24
8 - <u>L'importance d'un accord</u>	24
<u>PARTIE 2</u> - NEGOCIER LA MISE EN PLACE DU CEE OU L'EVOLUTION DU CEE EXISTANT	26
1 - <u>Le champ d'application de l'accord</u>	27
2 - <u>Les missions d'information et de consultation du CEE</u>	28
3 - <u>La composition du CEE</u>	34

4 -	<u>Les émanations du CEE : le comité restreint, le bureau, les commissions et autres sous comités</u>	36
5 -	<u>L'organisation des missions du CEE</u>	38
6 -	<u>La durée de l'accord et la procédure de renégociation</u>	43
7 -	<u>Les signataires de l'accord</u>	44

PARTIE 3 - FAIRE MIEUX VIVRE LE CEE : les membres du CEE en situation 46

Le droit à l'information et à la consultation du CEE est rendu effectif dans le groupe par différents canaux à travers :

1-	<u>Les qualités des membres du CEE</u>	46
2 -	<u>L'organisation du travail du CEE</u>	52
3 -	<u>Le contenu de la réunion d'information et de consultation du CEE</u>	54
4 -	<u>Le suivi des travaux du CEE</u>	57
5 -	<u>Faire face à des difficultés de fonctionnement</u>	60

CONCLUSION 63

BIBLIOGRAPHIE 65

RESEAU 73

ANNEXES 77

*** Les encadrés font ressortir les expériences pratiques des groupes interrogés lors de notre enquête sur chaque thème de ce guide**

L'AVENTURE PERCEE EST LANCEE !

La CFE-CGC est convaincue de la nécessité de la construction européenne, car qui mieux que l'encadrement se trouve au cœur des évolutions du monde, des évolutions économiques et bien sûr, en tant qu'organisation syndicale, des évolutions sociales ?

Cette préoccupation n'est pas nouvelle. Accompagnant le développement des institutions européennes et l'élargissement de l'espace communautaire les dirigeants successifs de notre organisation ont toujours eu à cœur d'apporter la richesse du syndicalisme de l'encadrement dans le dialogue social devenu aussi européen.

C'est ainsi que la CFE-CGC a été membre fondateur de la CEC, confédération européenne des cadres, avec la CIDA (Italie) et la ULA (Allemagne), et y a depuis toujours pris une part particulièrement active.

C'est également à ce titre que nous sommes fiers d'avoir lancé le projet PERCEE « Plateforme de l'Encadrement pour un Réseau des Comités d'entreprise Européens » il y a déjà presque deux ans. Avec la refonte de la directive européenne sur le comité d'entreprise européen, avec le travail de la CEC et de ses fédérations pour être une organisation syndicale européenne compétente et reconnue pour représenter spécifiquement les cadres dans le dialogue social transnational, les circonstances exigeaient une implication plus dynamique sur le sujet des CEE de la part des cadres d'Europe. La CFE-CGC s'est proposée porteur de projet, soutenue par des partenaires enthousiastes et disponibles.

Le projet PERCEE a retenu l'attention de la Commission européenne en accordant un co-financement. La modeste enquête que nous avons menée à partir de juillet 2010 auprès des représentants de groupes et de salariés au sein des CEE comme auprès d'entreprises européennes n'ayant pas de CEE, la qualité de la participation et des échanges lors du colloque des 14 et 15 Octobre 2010, l'implication sans faille des membres du comité de pilotage du projet, nous ont confirmé la pertinence de notre choix. Nous remercions chaleureusement toutes les personnes qui ont répondu à nos sollicitations et qui nous ont fait confiance en nous accordant quelques minutes ou des heures de leur précieux temps !

Le guide que vous avez entre les mains est la phase ultime du projet. Il a été nourri des résultats instructifs de l'enquête, des échanges riches du colloque et de l'expérience précieuse des membres du comité de pilotage venant de divers horizons, de Directions d'entreprises comme de fédérations syndicales, des secteurs de l'industrie, des services comme de l'économie sociale (sociétés coopératives, institutions paritaires).

Ce guide a une vocation pédagogique : il est destiné aux personnes intéressées, aguerries sur le sujet du CEE ou pas ; il contient à la fois des informations élémentaires et des recommandations ; il veut surtout donner envie aux acteurs, Directions comme représentants des salariés, d'investir dans le dialogue social transnational, malgré les difficultés économiques et sociales, malgré les appréhensions de travailler avec d'autres représentants de divers pays, d'une autre culture, d'une autre façon de penser, parfois concurrents.

L'information et la consultation des représentants des salariés, et des cadres en particulier, au niveau européen est un droit fondamental mais un droit jeune. Beaucoup de chemin reste encore à parcourir. Le Projet PERCEE entend contribuer à consolider la route !

Bernard Van Craeynest, Président de la CFE-CGC

INTRODUCTION

Pourquoi un guide pour renforcer l'implication de l'encadrement dans le CEE ?

D'abord, un CEE, cela sert à quoi ?

« Le fonctionnement du marché intérieur de l'Union Européenne comporte un processus de concentrations d'entreprises, de fusions transfrontalières, d'absorptions et d'associations et, par conséquent, une transnationalisation des entreprises et des groupes d'entreprises. Pour assurer un développement harmonieux des activités économiques, il faut que les entreprises et les groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres informent et consultent les représentants de leurs travailleurs touchés par leurs décisions.

Des dispositions appropriées doivent être prises pour veiller à ce que les travailleurs employés dans des entreprises ou des groupes de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque les décisions qui les affectent sont prises dans un Etat membre autre que celui dans lequel ils travaillent.

Pour s'assurer que les travailleurs des entreprises ou groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres soient correctement informés et consultés, il faut instituer un comité d'entreprise européen ».

Lire les préambules (ou les considérants) d'un texte législatif est toujours très utile pour comprendre les raisons de la naissance de ce texte et l'objectif visé.

La retranscription ci-dessus des considérants 10, 12, 13 et 14 de la directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 confirme ce principe.

La reconnaissance du droit à l'information et à la consultation des travailleurs au niveau européen est une facette primordiale de l'Europe sociale.

La directive 2009/38/CE vient renforcer ce que la précédente directive instituant le comité d'entreprise européen (CEE), la directive 94/45/CE du 22 septembre 1994, avait initié.

L'esprit d'origine est intact : *« seul un dialogue mené au niveau où sont élaborées les orientations et une implication effective des représentants des travailleurs sont à même de répondre aux besoins d'anticipation et d'accompagnement du changement ».*

La nouvelle directive du 6 mai 2009 consolide les moyens mis à disposition des Directions et des représentants des travailleurs de faire mieux vivre, appliquer, respecter l'information et la consultation à travers le CEE.

Avoir des informations présentées par la Direction Centrale du groupe ou de l'entreprise elle-même, sans Direction Locale intermédiaire, pouvoir poser des questions sur la stratégie, la situation financière et économique directement à cette Direction Centrale, écouter ses indications ou précisions en séance, pouvoir émettre un avis qui donnera lieu à une réponse motivée de cette même Direction Centrale, voilà ce qu'offre un CEE.

Le CEE est un lieu de construction d'une communauté des salariés transnationale travaillant au sein d'un même groupe. Le CEE ne se substitue pas aux institutions nationales ou locales. Il permet un droit à l'information et à la consultation au-delà des frontières du pays.

Il permet d'avoir des informations mises dans une perspective globale, dépassant la vue locale, de prendre du recul, de s'extraire de l'émotionnel local, tout en offrant la possibilité d'exprimer à la Direction Centrale, à ce niveau global du groupe, les conséquences des décisions envisagées ou prises justement sur le niveau local. Le CEE est le lieu de rencontre des deux dimensions qui se nourrissent mutuellement.

C'est pourquoi il est important d'avoir un CEE et d'avoir un CEE qui remplit bien ses missions.

Pourquoi focaliser le guide sur l'encadrement ?

- Entendons-nous déjà sur le terme « encadrement »

« L'encadrement » est un terme générique français qui recouvre plusieurs populations professionnelles qui ont un point commun : un niveau d'expertise significatif reconnu par un diplôme ou par le niveau de fonction occupé (par exemple : technicien, ingénieur, chef de projet) et/ou des responsabilités d'encadrement de personnes (par exemple : responsable d'équipe, cadre). Ces populations ne sont pas membres de la Direction de l'entreprise mais ont un rôle de déclinaison des décisions de la Direction. Cette situation les place dans une situation intermédiaire entre la majorité des salariés et la Direction. Elles sont le système nerveux de l'entreprise : sans la tête et les membres, le système nerveux ne remplit pas son rôle. Mais la tête et les membres ont besoin du système nerveux pour se coordonner et marcher, courir, écrire, parler...

Dans le guide que vous avez dans les mains, les termes « encadrement » et « cadres » sont employés comme synonymes pour désigner ces populations professionnelles expertes et responsables d'équipe. La raison est pédagogique du fait de la traduction dans différentes langues et donc dans différentes cultures. Le souci a été de trouver un ou deux termes qui permettent au plus grand nombre de savoir de quels salariés on parle.

- Qu'ont-ils de particulier ces salariés de l'encadrement, ces salariés cadres ?

Les cadres n'appartiennent pas à la Direction et ils ne peuvent être considérés au même titre que l'ensemble des travailleurs, du fait de leurs fonctions d'encadrement d'équipe, d'expertise, de leurs positions de déclinaison opérationnelle des décisions centrales.

Ces situations les conduisent à rencontrer des problématiques professionnelles spécifiques que ni la Direction (représentant l'employeur) ni les salariés majoritairement non cadres, ne peuvent correctement faire valoir. Ils doivent pouvoir les exprimer en qualité de cadres, ou les faire exprimer par un représentant des cadres.

Très peu de pays reconnaissent ce droit des cadres à exprimer, spécifiquement par la voie syndicale, leurs opinions sur leurs conditions de travail et d'emploi. La France est le seul pays à reconnaître dans son droit du travail une représentation élue des cadres (à travers une répartition des salariés dans des collèges électoraux professionnels : ouvriers/employés ; techniciens/agents de maîtrise ; cadres et ingénieurs) et une représentation syndicale des cadres, par la reconnaissance de syndicats catégoriels pouvant faire de l'action syndicale comme les syndicats non catégoriels.

Il est donc important qu'au niveau national, cette spécificité des cadres puisse être reconnue.

Cependant, le besoin de représentation spécifique des cadres est tout aussi réel au niveau du dialogue social européen. Et d'ailleurs, il est reconnu à travers deux organisations européennes : la CEC et Eurocadres. Ces deux organisations européennes font partie des organisations consultées obligatoirement par la Commission sur les projets de directives européennes dans le champ des conditions de travail et membres des délégations qui négocient les accords européens.

La représentation syndicale des cadres est reconnue au niveau européen. Elle participe aux négociations d'accords européens interprofessionnels. Elle a sa place dans le CEE.

Cependant, force est de constater que les cadres sont peu présents dans les CEE et quand ils y sont, c'est souvent dans la délégation française, ou qu'ils sont membres de la Direction ou qu'ils représentent l'ensemble des salariés. Très rarement, les cadres membres du CEE représentent les cadres.

Or, le besoin d'une représentation spécifique existe. Et le projet PERCEE vise, avec la réalisation de ce guide, à développer la représentation des cadres dans le CEE.

Comment se servir de ce guide ?

Le guide comprend 3 volets :

- Un volet développant des recommandations pour renforcer l'implication de l'encadrement dans les CEE. Ce volet se décompose lui-même en 3 parties : la préparation à la négociation de mise en place ou d'évolution du CEE, la négociation de l'accord sur le CEE et l'amélioration du fonctionnement du CEE ;
- Un volet comportant une bibliographie des principaux documents en lien avec les CEE, organisée autour de 6 thèmes : cadre réglementaire, enquêtes et travaux de recherche, ouvrages de référence, positions des acteurs syndicaux et professionnels, base de données, revues spécialisées et sites dédiés ;
- Un volet présentant un réseau de correspondants, de référents institutionnels européens ou nationaux pouvant être sollicités sur les questions concernant les CEE. Les partenaires du projet PERCEE ont évidemment une place importante dans ce réseau, au regard de leur dimension européenne, voire internationale, de leur expérience du dialogue multiculturel et de leur implication dans la promotion d'une économie plaçant les femmes et les hommes au cœur du système.

Nous souhaitons dès à présent remercier pour leur soutien dans ce projet PERCEE et du soutien qu'ils vont apporter aux lecteurs de ce guide qui les solliciteront :

- la **CEC** (Confédération Européenne des Cadres) European Managers
- la **FECCIA** (Fédération Européenne des Cadres de la Chimie et des Industries Annexes)
- l'**AECA** (Association Européenne des cadres de l'Assurance)
- la **FECEC** (Fédération Européenne des Cadres des Etablissements Bancaires)
- la **FECC** (Fédération Européenne des Cadres de la Construction)
- l'**ETIC** (Fédération Européenne de Managers des Technologies de l'Information et de la Communication)
- la **FICT** (Fédération Internationale des Cadres des Transports)
- la **FEDEM** (Fédération Européenne de l'Encadrement de la Métallurgie)
- l'**ICOSI** (Institut de Coopération Sociale Internationale)

Les coordonnées de ces partenaires ainsi que d'autres structures tout aussi compétentes, apparaissent dans la partie Réseau du guide.

Bien évidemment, ce guide n'est pas exhaustif. Le champ de l'information et de la consultation au niveau européen est large et les pratiques très diverses. Des questions se poseront sûrement qui n'auront pas forcément de réponse dans ce guide. Cependant, l'objectif du guide est au moins de permettre un début de réponse !

La présentation est finie. Vous pouvez maintenant vous lancer dans la lecture ! Vous avez le droit de sauter des pages, d'aller d'un volet à l'autre sans forcément tout lire. Ce guide est pour vous et vous pouvez le lire comme vous le voulez.

Cependant, une certaine logique chronologique et thématique accompagne les développements. Pour en tirer tout le bénéfice, une lecture complète est recommandée.

PARTIE 1

PREPARER LA MISE EN PLACE DU CEE OU L'EVOLUTION DU CEE EXISTANT

Vous pensez que le groupe ou l'entreprise dans lequel vous travaillez a une dimension européenne suffisante qui pourrait permettre d'avoir des informations et des consultations au niveau européen, dans un comité d'entreprise européen, sur la situation actuelle et à venir du groupe ou de l'entreprise. Comment pouvez-vous le vérifier ? Un CEE, qu'est-ce que c'est exactement ? Comment se met-il en place ?

Vous êtes dans un groupe ou une entreprise qui a une institution d'information et de consultation au niveau européen (un CEE, un forum, un comité de groupe européen...). Vous avez appris qu'il y avait une nouvelle directive européenne concernant les CEE qui est entrée en application. Quel est l'impact sur celle qui existe ? Faut-il obligatoirement faire évoluer l'institution qui existe ?

Cette première partie vise à vous donner des repères, des outils pour trouver les principales réponses à ces questions.

A- LA SENSIBILISATION SUR LE CEE

Pour savoir si un CEE peut être institué dans le groupe ou l'entreprise dans lequel vous travaillez, ou si celui qui existe doit évoluer au regard de la nouvelle directive, il est indispensable de vérifier la composition et l'organisation du groupe ou de l'entreprise ainsi que de préparer les contacts avec les acteurs qui agissent sur l'information et la consultation des travailleurs au niveau européen.

1) Connaître son groupe ou son entreprise de dimension communautaire

- **Connaître la composition et l'organisation de son groupe ou de son entreprise de dimension communautaire**

La directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un CEE a fait l'objet d'une refonte. C'est dorénavant la directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 qui devient le cadre de référence.

Cependant, le champ d'application de la directive n'a pas changé (article 2.1): sont concernés par l'existence d'un CEE, « *les entreprises ou groupes d'entreprises employant au moins 1000 travailleurs dans les Etats membres et, dans au moins deux Etats membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux* ».

Dans le cas de groupes à dimension européenne, voire mondiale, il est important d'identifier l'entreprise qui exerce le contrôle sur les autres, afin de voir si elle est bien située dans le territoire d'un Etat membre et donc soumise à la directive sur le CEE.

La directive 2009/38/CE, comme la précédente, précise dans son article 3.6 que « *la législation applicable pour déterminer si une entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle est celle de l'Etat membre dont relève l'entreprise en question. Si la législation régissant l'entreprise n'est pas celle d'un Etat membre, la législation applicable est celle de l'Etat membre sur le territoire duquel est situé son représentant ou, à défaut d'un tel représentant, celle de l'Etat membre sur le territoire duquel est située la Direction Centrale de l'entreprise du groupe qui emploie le plus grand nombre de travailleurs* ».

L'importance de connaître les entités du groupe ou de l'entreprise

Connaître la composition de l'entreprise ou du groupe ainsi que son organisation administrative, notamment son siège social « européen », est donc indispensable. Il faut identifier les entités qui composent le groupe ou les établissements qui composent l'entreprise, leur localisation sur le territoire de l'UE et les effectifs qui y travaillent.

Le lieu du siège social détermine où se trouve la Direction Centrale et souvent, la Direction des Relations Humaines qui est ou sera concernée par le CEE existant ou à venir.

Si ce siège est dans l'un des 27 Etats membres ou dans l'EEE (les 27 + la Norvège, le Lichtenstein et l'Islande), la directive s'applique au groupe ou à l'entreprise et c'est la Direction Centrale ou sa DRH qui sera l'interlocuteur pour avoir les informations sur le groupe ou l'entreprise et pour mener les discussions sur le CEE.

Si le lieu du siège social est en Suisse ou aux USA, ou dans une autre partie du Monde, la Direction Centrale « européenne » ou sa Direction Ressources Humaines en charge des négociations sera déterminée par le pays où le groupe a décidé de désigner son représentant « européen ». Il arrive que pour des raisons de facilité administrative, la ville belge de Bruxelles soit choisie pour marquer l'appartenance à l'Europe ou bien une ville d'Irlande pour l'usage de la langue anglaise ou sa réglementation favorable aux entreprises... A défaut de représentant « européen », la Direction Centrale ou sa DRH qui sera l'interlocutrice au niveau européen sera celle où l'implantation du groupe est majoritaire en termes d'effectifs.

L'importance de connaître les effectifs

La connaissance des effectifs globaux de l'entreprise ou du groupe, leur répartition par pays et par site est importante. Elle permet de vérifier si les critères d'effectifs sont remplis pour appliquer la directive.

Pour obtenir ces informations sur le groupe, la directive 2009/38/CE précise dans son article 4.4 que « *toute Direction d'une entreprise comprise dans le groupe de dimension communautaire ainsi que la Direction Centrale est responsable de l'obtention et de la transmission des informations indispensables à l'ouverture des négociations, particulièrement les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et de ses effectifs* ».

Les informations sur la composition du groupe, son organisation et ses effectifs par pays, par site peuvent donc être demandées à la Direction Centrale comme à la Direction Nationale.

Ces informations permettent de vérifier le champ d'application du CEE et de préparer sa composition à venir, en fonction du poids en effectifs des implantations nationales.

Bien que ce ne soit pas obligatoire, il est très utile de demander également une répartition des effectifs par secteur d'activité (lorsque le groupe a plusieurs activités), par genre et par catégories de travailleurs (ouvriers, employés, cadres, ingénieurs par exemple).

L'appartenance à un secteur d'activité est importante pour la motivation à la création d'un CEE ou d'un renouvellement d'un CEE. En effet, les secteurs industriels comme la métallurgie, la chimie, l'énergie sont des secteurs concurrentiels qui restructurent fréquemment et un CEE correspond à l'image de responsabilité sociale que la Direction du groupe veut afficher. Dans les secteurs tertiaires, comme le secteur bancaire, celui de l'assurance ou celui de l'hôtellerie-restauration, l'intérêt pour un CEE est plus récent et tend à devenir moins secondaire.

Concernant la demande d'une répartition des effectifs entre catégories de travailleurs, la Direction risque d'être gênée par la question de l'homogénéité entre les catégories de travailleurs d'un site à l'autre, d'un pays à l'autre.

Il est vrai que les définitions de catégories de travailleurs renvoient aux différentes classifications nationales selon des catégories d'emploi. On peut donc rencontrer des situations professionnelles nationales très diverses. Cependant, en y regardant de plus près, ces situations recouvrent souvent une réalité commune d'appellation : ouvriers, employés, ingénieurs, cadres ; cadres / non cadres, voire une réalité commune de fonction qu'on peut dénommer par un terme professionnel commun.

Les éléments sur la répartition entre catégories professionnelles seront très précieux pour construire cette représentation équilibrée. Ils permettent de commencer à construire un vocabulaire commun sur ces catégories de travailleurs et donc de sensibiliser la Direction et les représentants des travailleurs sur la réalité des différentes catégories de travailleurs, certes diverses mais recouvrant des réalités communes.

Il ne faut donc pas sur-estimer les difficultés et il est possible de persévérer dans cette demande sans bloquer tout le processus de discussion.

Le CEE à la place du comité de groupe ?

La nouvelle directive insiste fortement sur l'articulation entre les missions du CEE et celles des institutions nationales existantes.

L'une de ces articulations concerne d'emblée celle entre le comité de groupe et le CEE.

Le comité de groupe permet aux représentants des travailleurs d'avoir, au niveau national, des informations par la maison-mère sur les filiales qu'elle détient. Ces comités de groupe sont prévus par des législations nationales souvent plus anciennes que les textes européens sur le CEE et qui ont inspiré les directives européennes de l'information et de la consultation.

Il peut être tentant de freiner la mise en place d'un CEE parce qu'il y a déjà un comité de groupe. Il peut être également tentant de mettre en place un CEE tout en supprimant le comité de groupe existant. Les Directions Centrales peuvent estimer que la co-existence de ces deux institutions est redondante, qu'elle est chronophage et coûteuse. Du coup, les représentants des salariés peuvent hésiter à se lancer dans la création d'un CEE, de crainte d'y perdre entre une institution nationale qu'ils connaissent bien et une institution européenne plus éloignée et moins maîtrisable.

La législation française du travail reconnaît un comité de groupe qui a des prérogatives au niveau national qui ressemblent aux prérogatives du CEE au niveau européen. Des entreprises françaises ont parfois supprimé leur comité de groupe lorsque le CEE a été mis en place ou elles ont directement mis en place un CEE, sans mettre en place de comité de groupe, pourtant obligatoire.

Bien que le comité de groupe et le CEE soient 2 institutions proches, elles sont complémentaires.

L'existence d'un comité de groupe au niveau national permet aux représentants qui y siègent d'être déjà familiarisés avec une vision globale du groupe et pas seulement limitée au site où ils travaillent, avec des données qui concernent le groupe et pas seulement l'entreprise qui les emploie. Le comité de groupe contribue à un partage de l'information sur le groupe entre personnes qui ne se connaissent pas mais qui sont liées par leur travail commun au sein du groupe. Il permet d'un côté, à la Direction Centrale de fédérer une culture de groupe parmi ses salariés et d'un autre côté, aux représentants du personnel de mieux comprendre l'environnement du groupe, d'être en contact avec la Direction globale du groupe et donc de mieux remplir son mandat de représentation auprès de la Direction stratégique.

Le comité de groupe peut ainsi être l'antichambre du CEE : il est formateur pour des représentants des travailleurs qui pourraient siéger un jour dans un CEE et il permet de préparer et de suivre les travaux du CEE au niveau national ; il est une préparation aussi pour la Direction Centrale de présentation d'informations transversales. Il tire vers le haut le fonctionnement du CEE.

La mise en place d'un CEE ne doit pas se faire au détriment du comité de groupe, mais dans le prolongement, au niveau européen, de ce qui se pratique au niveau national grâce au comité de groupe.

Il ne s'agit pas d'un empilement de structures, qui entraîne des lourdeurs administratives. C'est sous l'angle de la complémentarité et de la dynamique de dialogue et d'échanges sur le groupe qu'il est intéressant de les appréhender.

- ***Préparer les contacts avec les acteurs de l'information et de la consultation au niveau européen***

L'information et la consultation des travailleurs au niveau européen reposent sur plusieurs acteurs :

- Votre syndicat d'appartenance, si vous êtes membre d'un syndicat ;
- La Direction du groupe ou de l'entreprise dans laquelle vous travaillez ;
- Les autres syndicats nationaux représentés dans l'entreprise ou le groupe ;
- Les syndicats européens.

Si vous êtes membre d'un syndicat et que vous souhaitez monter un dossier en vue de mettre en place un CEE ou de faire évoluer le CEE existant, votre syndicat doit être au courant ; il pourra vous apporter une vision plus large de son action sur les questions du CEE, lorsque celle-ci est développée, un support technique sur le sujet et un réseau de personnes connaissant le sujet.

Dans le guide, dans la partie « réseau », vous pouvez déjà trouver des coordonnées de référents européens et nationaux. Mais, le réseau au niveau local, dans votre syndicat, dans votre secteur d'activité ou votre territoire, est un canal qui doit être mobilisé.

Au sein de la CFE-CGC, la fédération de la métallurgie et la fédération des industries chimiques ont mis en place un référent pour les CEE. Quand un militant a une question sur le fonctionnement de son CEE et souhaite avoir des renseignements sur la mise en place d'un CEE, il peut contacter ce référent afin de trouver des informations et/ou une aide

La Direction de l'entreprise ou du groupe est un acteur incontournable. Le dialogue social transnational a besoin des représentants des salariés et des représentants de la Direction.

Selon les relations plus ou moins étroites et suivies que vous avez avec la Direction de l'entreprise ou du groupe dans lequel vous travaillez, en tant que représentant syndical ou en tant que cadre, il peut être recommandé de rencontrer de façon informelle la Direction ou sa DRH pour échanger sur la situation économique et sociale européenne et mondiale. Ces échanges informels peuvent être un moyen de tester la dimension transnationale des questions qui touchent le fonctionnement de l'entreprise ou du groupe.

En tout cas, de telles rencontres informelles sont le préalable à une éventuelle négociation. Au-delà de la maturité sur les questions transnationales, il s'agit de déterminer également qui va prendre l'initiative de la demande de négociation.

Lorsque les échanges informels commencent à aborder ce sujet plus précisément, les cadres ne peuvent se couper des autres organisations syndicales locales. Il en va de l'avenir de leur représentation dans les négociations et dans le CEE. Pour que les cadres soient représentés à ce niveau, il est nécessaire que le contact avec la Direction ne soit pas confidentiel, même s'il est encore informel. Les organisations syndicales locales doivent être associées à ces prises de contact.

Dès que la question de la mise en place du CEE ou de son évolution est formulée, 3 scénarii sont possibles :

- La Direction est prête à prendre cette initiative et c'est elle qui va proposer un texte de mise en place du CEE ;
- La Direction n'est pas prête, est passive aux sollicitations ou refuse d'y donner suite ; il va falloir que la demande vienne des salariés : il faut alors réunir des signatures d'élus aux comités d'entreprise concernant au moins deux entreprises situées de deux pays au moins. Certaines fédérations européennes organisent des réunions en leur sein. Il est possible également de réunir 100 signatures de travailleurs relevant de deux entreprises situées dans deux pays différents (article 5.1 de la directive 2009/38/CE) ;
- La Direction autorise des rencontres avec les fédérations européennes qui commencent la préparation des discussions sans que la Direction Centrale ou sa DRH ne s'implique trop.

Dans chacun des scénarii, vis-à-vis de la Direction, les organisations syndicales devront manifester une unité de revendication. En effet, l'usage veut que les délégations d'un pays se concertent dans leur message pour qu'il soit compréhensible par les délégations des autres pays qui peuvent avoir des différences culturelles importantes. L'apprentissage de la négociation européenne ne s'apprend pas dans les livres mais sur le terrain et par un respect mutuel. Pour que l'apport de la représentation des cadres soit bien perçu dans les délégations nationales, il importe donc d'être vigilant sur la qualité des interlocuteurs nationaux et leur compréhension des problèmes transnationaux.

Parallèlement à ces contacts, il est indispensable de faire des simulations de périmètre du groupe pour connaître les alliés potentiels.

En effet, il arrive souvent que la taille des filiales varie fortement d'un pays à l'autre. Certains pays auront plus de facilité que d'autres à former leur délégation. Tous ces cas de figures devront faire l'objet de simulations pour respecter l'expression de tous les pays en tenant compte de leur taille et d'un nombre raisonnable de membres de CEE (pas de limite dans la directive mais parfois dans les législations nationales. Par exemple, en droit français : 30 membres maximum). Le sujet peut être abordé en cours de négociation, mais il peut aussi être analysé avant même de commencer pour mieux déterminer les moyens à mettre en place. L'expérience montre que les membres du groupe spécial de négociation deviennent ceux du CEE au nom de l'expérience : il est difficile de refuser à la personne qui a négocié le CEE au sein de groupe spécial de négociation de la désigner membre du CEE qui découle de cette négociation...

Pour que les cadres soient représentés dans la négociation et au CEE, il faut mettre tous les atouts de son côté !

La directive 2009/38/CE prévoyant une information en amont des organisations syndicales européennes compétentes et reconnues de l'ouverture d'une négociation ou d'une renégociation sur le CEE, il est important de se renseigner sur les organisations syndicales européennes concernées et de se rapprocher d'elles en vue d'un éventuel soutien ou d'une éventuelle participation aux discussions.

Le contact avec son syndicat d'appartenance peut permettre de savoir si celui-ci est membre d'une organisation affiliée à une organisation européenne.

La CFE-CGC est affiliée à la CEC, organisation européenne compétente et reconnue au sens de la directive. Les fédérations affiliées à la CFE-CGC peuvent elles aussi être affiliées à une fédération européenne propre à leur secteur (ex : la fédération de l'Assurance de la CFE-CGC est affiliée à l'AECA ; la fédération Finance et Banque de la CFE-CGC est affiliée à la FECEC ; la fédération de la Construction de la CFE-CGC est affiliée à la FECC...).

Les coordonnées de ces organisations syndicales européennes sont disponibles dans la partie du guide sur le réseau.

2) Constituer sa boîte à outils

- ***Réunir les documents indispensables***

Se lancer dans la mise en place d'un CEE ou dans l'évolution d'un CEE existant exige un minimum de connaissances techniques sur les règles à respecter.

La bibliographie que vous trouverez dans le guide a la vocation de vous aider à trier ce qu'il vous faut dans la multitude de documents sur le sujet. Elle est classée par thème, en fonction de ce que vous recherchez : cadre réglementaire, enquêtes et documents de recherche, positions syndicales, site dédié, revues spécialisées...

Parmi tous ces documents, certains sont plus prioritaires que d'autres.

En premier lieu, il faut avoir à disposition des textes de base qui concernent les CEE : les directives applicables (au moins la dernière, la directive 2009/38/CE ; elles sont disponibles pratiquement dans toutes les langues), les textes de transposition dans les différents pays membres de l'UE. De nombreux commentaires décryptant ces textes dans un langage moins juridique peuvent être trouvés sur le site de la Commission, au niveau national sur des sites dédiés.

La directive 2009/38/CE prévoit une période de transition pour son application aux accords instituant des CEE existants et conclus en vertu de la directive précédente 94/45/CE ou avant l'entrée en application de cette première directive. Il est donc très important de savoir dans quelle situation est l'entreprise ou le groupe dans lequel vous travaillez : y a-t-il déjà un CEE ou une procédure d'information et de consultation équivalente dans le groupe ou l'entreprise ? Si oui, est-ce un accord qui l'a mis(e) en place ? Si oui, quelle est la date de cet accord ?

En fonction de cette date, vous devrez vérifier si la directive 2009/38/CE est immédiatement applicable ou pas. Vous pouvez évidemment vous faire aider par des personnes habituées à traiter ce genre de question. Le réseau est fait pour cela !

Il faut connaître les règles nationales applicables dans son pays sur le CEE et dans le pays dont la législation s'applique à l'entreprise dominante.

En France, c'est la loi qui décline les directives sur le CEE et cette loi se retrouve dans le Code du travail français, aux articles L. 2341-1 à L.2346-1. La France a la particularité d'avoir un droit du travail qui assure une répartition des salariés en collège électoral selon leur catégorie professionnelle (ouvriers-employés / techniciens, agents de maîtrise / ingénieurs et cadres). Ce mode de représentation par catégorie professionnelle facilite la représentation des personnes de l'encadrement au sein des délégations françaises du CEE.

Pour récapituler, les textes prioritaires à toujours avoir sous la main sont :

- Les directives sur le CEE (il y en a 2) ;
- L'accord éventuel instituant un CEE ou équivalent dans le groupe ou l'entreprise où vous travaillez ;
- Les textes déclinant au niveau national (dans votre pays et dans le pays de l'entreprise dominante s'il est différent) les règles des 2 directives.

- **Préparer l'argumentaire d'une représentation des cadres au nom de la représentation équilibrée des catégories de travailleurs dans les négociations et au sein du CEE**

Grande conquête de la CEC lors de l'élaboration de la directive, la directive 2009/38/CE prévoit dans son article 6.2b que l'accord instituant le CEE détermine « *la composition du CEE, le nombre de membres, la répartition des sièges, permettant de prendre en compte, dans la mesure du possible, le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe* ».

La présence du personnel de l'encadrement doit être clairement revendiquée dès le début des discussions sur la mise en place d'un CEE ou dans le cadre d'une évolution.

Quels arguments peut-on avancer pour revendiquer une représentation des cadres ?

- Les cadres sont des salariés diplômés avec des connaissances linguistiques, techniques et managériales qui leur permettent d'aborder les questions européennes avec une compétence préalable reconnue ;
- Les cadres peuvent apporter toute la dimension de leur contribution socio-économique experte lorsqu'ils peuvent s'exprimer au nom des salariés cadres qu'ils représentent ; à défaut, leur contribution est diluée dans la masse représentant tous les salariés, majoritairement ouvriers ou employés avec le risque d'être inaudible et non prise en compte ;
- Cette représentation spécifique, parmi les salariés, lui est reconnue au niveau européen par la résolution Gil-Roblès du Parlement Européen de 1993 ;
- La CEC-European Managers (Confédération Européenne des Cadres) à laquelle la CFE-CGC est affiliée est reconnue représentative par la Commission Européenne et par le traité de Lisbonne (au titre de l'article 153). La CEC, ou une fédération affiliée, fait donc partie des organisations européennes compétentes et reconnues habilitées à participer aux négociations afin d'assurer cette représentation spécifique.

- ***S'informer et se former***

La lecture des documents incontournables sur le CEE est la première étape de la sensibilisation. La seconde est l'information interactive et la formation. Cela permet d'assimiler plus facilement les informations lues et de les mettre en perspective ou en situation concrète et partagée. Il ne faut pas s'isoler !

Les formations sur le fonctionnement de l'UE, sur les CEE, sur les systèmes de dialogue social des autres pays de l'UE constituent une aide considérable pour bien décrypter l'environnement institutionnel et social. Le relationnel avec les autres acteurs peuvent s'en trouver considérablement amélioré. Les contacts sont optimisés.

Les formations sur l'Europe, le CEE ou le système de dialogue social dans les autres pays se trouvent souvent au niveau national ; l'information sur l'existence de ces types de formations ou de supports d'informations disponibles sur ces sujets peut être sollicitée auprès de la CEC ou ses fédérations affiliées qui peuvent avoir la réponse ou orienter la demande vers la personne compétente.

La participation à des conférences européennes est également un moyen efficace de suivre les sujets d'actualité où l'Europe prend des positions qui seront ensuite à décliner dans les Etats membres.

La CFE-CGC propose à ses représentants syndicaux 2 types de stages sur l'Europe :

- un stage de 2 jours sur le fonctionnement de l'UE et sur le dialogue social au niveau européen
- un stage de 2 jours le CEE

La CFE-CGC anime également un réseau confédéral regroupant des référents en charge des questions européennes au sein de leur fédération syndicale afin d'échanger des informations sur la situation économique et sociale de leur secteur et partager des pratiques de dialogue social (négociation d'accords transnationaux, CEE...). Ce groupe se déplace une fois par an auprès des institutions européennes pour mieux maîtriser certaines réglementations européennes

B- L'ORGANISATION DE LA NÉGOCIATION OU DE LA RENÉGOCIATION

Vous êtes sensibilisé(e) au sujet des CEE, vous avez sensibilisé les acteurs concernés, vous avez constitué la boîte à outils. Les premières marches de l'escalier qui mènent à la négociation d'un accord sur le CEE ont été gravies.

Le moment est venu d'enclencher le processus de négociation d'un CEE ou de l'évolution d'un CEE existant.

C'est une phase très importante : une négociation mal engagée, c'est comme un faux départ dans une course ! En général, il faut tout recommencer, avec le risque d'être disqualifié ou de voir la course annulée !

1) La demande d'ouverture de (re)négociation

- ***Dans le cas d'une mise en place du CEE***

Concernant la mise en place d'un CEE, la directive 2009/38/CE, comme la précédente directive, prévoit dans son article 5.1 que « *la Direction Centrale entame la négociation pour l'institution d'une CEE de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins 100 travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins 2 entreprises ou établissements situés dans au moins 2 Etats membres différents* ».

L'ouverture de la négociation revient formellement à la Direction Centrale, qu'elle soit à l'initiative ou pas de la demande.

La directive ne prévoit pas de formalisme particulier pour officialiser l'ouverture.

Un écrit officiel de la Direction Centrale, relayé par les Directions locales (de façon à les impliquer aussi), mentionnant le lancement du processus auprès des syndicats locaux, ou à défaut, auprès des représentants des travailleurs non syndiqués, peut être un message fort d'engagement dans le dialogue social. Cette information des Directions locales est obligatoire lors de la première réunion du groupe spécial de négociation. Le faire encore plus en amont renforce l'engagement et l'implication de l'ensemble des Directions dans le dialogue social.

Lorsque la demande de négociation vient des représentants des salariés ou des salariés eux-mêmes, cette demande doit être écrite. Elle est adressée à la Direction Centrale. Cette demande fait courir un délai de 6 mois de refus de la part de la Direction Centrale et un délai de 3 ans pour négocier.

Ces délais ne sont pas neutres. La directive 2009/38/CE prévoit dans son article 7 que lorsque la Direction Centrale refuse dans un délai de 6 mois d'ouvrir une négociation, les prescriptions minimales s'appliquent de droit. Il en est de même si au bout de 3 ans, la négociation n'a pas abouti à un accord et que le groupe spécial de négociation n'a pas refusé lui-même de négocier ou d'annuler les négociations en cours.

- **Dans le cas d'une évolution d'un CEE existant**

- *Le CEE a été institué par un accord*

Les modalités d'évolution d'un CEE sont normalement prévues dans l'accord qui institue le CEE.

A défaut, au terme de l'accord, s'il a une durée déterminée, les membres du CEE peuvent établir un bilan de mandature et le transmettre à la Direction pour demander des améliorations.

En cas de modifications significatives dans la structure de l'entreprise ou du groupe, et lorsque l'accord n'a pas prévu les modalités d'évolution, la directive 2009/38/CE prévoit dans son article 13 que « *la Direction Centrale entame la négociation de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins 100 travailleurs ou de leurs représentants dans au moins 2 entreprises ou établissements, dans au moins 2 Etats membres.*

On revient au droit commun de la négociation sur la mise en place d'un CEE.

- *Le CEE a été institué en application des seules prescriptions subsidiaires*

Lorsque le CEE a été mis en place en application des seules prescriptions subsidiaires, la directive 2009/38/CE prévoit dans l'article 1.f de ses prescriptions subsidiaires, que « *4 ans après l'institution du CEE, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion d'un accord ou de maintenir l'application des prescriptions subsidiaires* ».

Dans ce cas précis, ce sont les membres du CEE qui examinent l'opportunité d'ouvrir des négociations.

2) La composition du groupe spécial de négociation (GSN) et la désignation de ses membres

Le groupe spécial de négociation est l'organe qui représente les travailleurs dans la négociation ou la renégociation sur le CEE avec la Direction Centrale.

En vue de conclure un accord, la Direction Centrale convoque une réunion avec le GSN. Elle en informe les Directions Locales.

Qui est membre du GSN ? Et comment devient-on membre du GSN ?

Les règles de composition du GSN et de désignation de ses membres sont communes aux cas de négociation ou de renégociation, à 2 exceptions.

- **Les règles communes**

Le GSN est composé en fonction de l'implantation géographique des établissements ou des entreprises dans les Etats membres.

La directive 2009/38/CE fixe un cadre pour déterminer le nombre de sièges par pays que les législations nationales peuvent modifier. Cependant, le principe d'un siège par pays où l'entreprise a un site, doit être respecté.

Le nombre de sièges par pays est déterminé par la Direction de la société dominante en fonction des effectifs par pays et selon les modalités définies par le Code du travail du pays concerné, d'où l'intérêt de bien connaître le périmètre du groupe ou de l'entreprise avant d'ouvrir les négociations avec le GSN !

Les modalités de désignation sont également régies par les règles nationales. En aucun cas, les négociateurs au sein du GSN ne peuvent décider entre eux des modalités de désignation des représentants des travailleurs par pays. Les règles relèvent de la compétence des législations nationales, au nom du principe de subsidiarité.

Ainsi, dans un groupe ou entreprise européenne à dominance française ou simple filiale ou établissement français, c'est le Code du travail français qui s'applique pour la désignation des membres représentants les salariés français au sein du GSN.

Conformément à la loi française (article L.2344-2 du Code du travail) les représentants des salariés des établissements ou entreprises situés en France appartenant à une entreprise ou à un groupe de dimension communautaire pour la constitution d'un groupe spécial de négociation dans un Etat autre que la France, sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise, ou d'établissement, ou leurs représentants syndicaux dans l'entreprise, ou le groupe, à partir des résultats des dernières élections.

Bien que la filiale française applique les consignes de la société-mère implantée dans un autre Etat membre, elle ne peut déroger aux règles du Code du travail français qui prévoit le ou les membres de la délégation française au sein du GSN sont désignés par les syndicats, parmi les élus ou leurs représentants syndicaux. Ils ne peuvent être désignés par une autre instance, même si le droit national de la société dominante le prévoit pour les établissements ou entreprises de son pays.

- **Les 2 exceptions**

La composition du GSN en cas de modifications significatives dans la structure de l'entreprise ou du groupe.

En cas de modifications significatives dans la structure de l'entreprise ou du groupe, et lorsque que l'accord n'a pas prévu les modalités d'évolution, la directive 2009/38/CE prévoit dans son article 13 qu' « au moins 3 membres du CEE existant ou de chacun des CEE existants sont membres du groupe spécial de négociation », en sus de la composition de base.

On revient au droit commun de la négociation sur la mise en place d'un CEE, en complétant les délégations de membres du ou des CEE existant(s).

La négociation d'un accord sur un CEE existant en application des prescriptions subsidiaires.

Lorsque le CEE a été mis en place en application des seules prescriptions subsidiaires, la directive 2009/38/CE prévoit dans l'article 1.f de ses prescriptions subsidiaires, que lorsque le CEE a décidé de négocier un accord, cet accord est négocié par les membres du CEE et non par le GSN.

3) L'information des organisations européennes compétentes

La directive 2009/38/CE prévoit, dans son article 5.2.c, que « *les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes sont informées de la composition du GSN et du début des négociations* ».

La CES et la CEC sont des organisations européennes compétentes, au sens de la directive. Elles doivent être informées par les acteurs qui prennent l'initiative de la mise en place du GSN : par la Direction Centrale ou par les représentants des travailleurs, voire par les deux. L'idée est que tous les acteurs soient sur la même ligne de départ : Direction Centrale, Direction Locale, représentants des travailleurs, représentants des organisations européennes compétentes.

Pour faciliter la diffusion par la Direction Centrale ou par les représentants des salariés, des informations concernant la composition du GSN et l'ouverture des négociations, la CEC a créé une adresse électronique dédiée aux CEE : ewc@cec-managers.org. Il est donc indispensable de transmettre cette adresse à votre Direction Centrale comme aux autres représentants des salariés, le moment venu. Cela amorcera une prise de contact entre un représentant de la CEC, la Direction Centrale et les membres du GSN.

Il revient ensuite à la CEC de faire suivre les informations auprès des structures affiliées les plus concernées et de répertorier les négociations ouvertes, achevées et les résultats obtenus.

4) Quelles langues pour la négociation ?

Parvenir à un accord dans le respect des négociateurs exige un partage, un accès et une compréhension des éléments par toutes les personnes en discussion.

La prise en compte des langues des pays représentés au sein du GSN est le vecteur de cette réussite. Chacun apporte au mieux sa contribution s'il le fait dans sa langue maternelle.

Lorsqu'il n'y a pas encore de CEE, le GSN incarne la première grande étape de familiarisation avec ce dialogue interculturel et transnational.

Le principe devrait donc être la prise en compte de la diversité des langues représentées par le recours à des interprètes lors des réunions et à des traducteurs pour les documents écrits.

Cela ne préjuge pas des langues de travail qui seront retenues pour le fonctionnement du CEE (voir partie 2). Mais, le GSN est l'instance fondatrice du dialogue social transnational. Il ne peut être unilingue.

Cela signifie des moyens d'interprétariat et de traduction adaptés pour :

- Les discussions en séance commune (Direction Centrale et GSN) que pour celles sans la Direction Centrale) Il est possible de s'appuyer sur le texte de la directive 2009/38/CE qui prévoit dans son article 5.4 que le GSN peut se réunir, sans la Direction, « *avec les moyens nécessaires à sa communication* » ;
- Les documents écrits, texte de l'accord final compris. La traduction en plusieurs langues de l'accord est indispensable pour l'information des Directions Locales et des représentants des travailleurs au niveau des sites ;
- Les lieux de réunions qui doivent être suffisamment spacieux pour accueillir les participants et les interprètes.

5) L'utilité des formations

Un négociateur formé sur le sujet qu'il négocie en vaut 2 !

La directive 2099/38/CE prévoit dans son article 10.4 que « *dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du GSN bénéficient de formations sans perte de salaire* ».

Qu'il y ait un CEE (les membres du GSN peuvent être différents des membres du CEE) ou pas dans le groupe ou l'entreprise, il est difficile de s'improviser spécialiste du sujet lorsque le négociateur que vous pouvez être n'a jamais eu à discuter, dans un environnement multiculturel, de droit à l'information et à la consultation sur la base d'une directive européenne, transposée en droit national que vous pouvez connaître ou pas !

Une formation sur le cadre réglementaire du CEE et/ou sur le relationnel multiculturel, n'est pas superflue.

Les formations s'adressant aux représentants des travailleurs doivent être assurées par les organisations syndicales nationales et/ou européennes, par délégation nationale ou en commun au sein du GSN.

6) Optimiser les réunions sans la Direction

La directive 2009/38/CE prévoit dans son article 5.4 que « *avant ou après toute réunion avec la Direction Centrale, le GSN est habilité à se réunir, avec les moyens nécessaires à sa communication, sans que les représentants de la Direction soient présents* ».

Les réunions des membres du GSN sans la Direction sont nécessaires pour coordonner les diverses positions des délégations nationales. Elles peuvent de passer avant ou après la réunion commune avec la Direction Centrale.

Il est important d'optimiser ces rendez-vous pour commencer à construire cette culture européenne du dialogue entre les représentants des travailleurs des différents sites de l'entreprise ou du groupe. Ces réunions permettent aussi de s'assurer entre membres du GSN du mandat dont ils disposent auprès de l'organisation nationale dont ils relèvent.

Ce sont aussi dans ces moments-là que la communication est importante. L'interprétariat doit être prévu lors de ces réunions.

7) Le recours à des experts

La directive 2009/38/CE prévoit dans son article 5.4 que « *pour les besoins des négociations, le GSN peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, parmi lesquels peuvent figurer des représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire. Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du GSN* ».

Il est nécessaire de s'entendre sur le terme "expert".

L'expert qui peut venir renforcer la compétence des représentants des travailleurs peut être un expert "technique" (avocat, juriste, formateur...) ou un expert "syndical" (un représentant d'une organisation syndicale européenne représentative). Ce n'est pas une personne élue par les travailleurs mais qui a une expertise reconnue.

Concernant l'expert syndical, celui-ci peut être un coordinateur de plusieurs CEE ou GSN du secteur d'activités ou de la zone géographique ; il peut être également un représentant de la fédération syndicale du secteur ou un salarié du groupe, avec un mandat spécifique de représentation en qualité d'expert syndical.

Il est possible de recourir à plusieurs experts. Il n'y a donc pas d'impossibilité à ce qu'un expert syndical par organisation syndicale européenne compétente assiste le GSN, à sa demande. Ainsi une représentation spécifique des cadres peut être assurée par une présence d'un expert syndical de la CEC ou d'une de ses fédérations affiliées. Un membre CFE-CGC d'un groupe du secteur de la chimie peut demander la présence d'un expert de la FECCIA (fédération européenne des cadres des industries chimiques et annexes).

Il faut cependant noter que la directive 2009/38/CE autorise les Etats membres à limiter la prise en charge financière à un expert (article 5.6.). Il faut donc vérifier si le droit national qui s'applique à la négociation a prévu ou pas une telle limite (par exemple, la loi française a limité la prise en charge financière à un expert). Même s'il y a une limite légale, il est toujours possible dans le cadre des négociations d'essayer de trouver une entente avec la Direction Centrale...

Le recours à des experts peut se décider à tout moment, à la demande des membres du GSN (le recours à un vote est conseillé). L'expert pourra apporter d'autant plus toute sa contribution qu'il sera sollicité bien avant la fin de la négociation...

8) L'importance d'un accord

Le fonctionnement du CEE repose philosophiquement sur un accord écrit. L'aboutissement à un accord formalisé traduit la capacité des acteurs du dialogue social du groupe ou de l'entreprise de dimension communautaire (représentants des travailleurs/Direction) à s'entendre sur le cadre de fonctionnement de l'information et de la consultation des travailleurs le plus adapté à la situation du groupe ou de l'entreprise et donc a priori le plus efficace.

Le groupe spécial de négociation est l'acteur principal du processus de négociation.

Il peut décider de signer l'accord ; il peut décider de ne pas ouvrir la négociation ou d'annuler les négociations en cours (article 5.5 de la directive 2009/38/CE). Il en décide à la majorité des 2 tiers des voix. Dans ce cas, aucune instance n'est mise en place. Il faudra attendre 2 ans avant de redemander une ouverture de négociation, sauf si le GSN a prévu un délai plus court.

S'il n'y a pas d'accord, que se passe-t-il ?

La directive prévoit des prescriptions subsidiaires qui s'appliquent lorsque :

- La Direction Centrale refuse d'ouvrir des négociations dans les 6 mois de la demande formulée par les représentants des travailleurs ;
- La négociation n'a pu aboutir dans un délai de 3 ans à compter de la demande.

Dans ces cas, ce sont donc les règles légales qui s'appliquent et non les règles négociées.

Les prescriptions subsidiaires sont déclinées dans l'Annexe 1 de la directive 2009/38/CE ; elles définissent la compétence du CEE, les modalités de sa composition et de la répartition des sièges, la constitution d'un comité restreint avec un règlement intérieur, les modalités de réunion (une réunion par an, réunion sans la Direction et réunion avec la Direction), les modalités d'information et de consultation, y compris en cas de situations exceptionnelles, le recours à des experts, le principe d'une prise en charge par la Direction Centrale des dépenses de fonctionnement du CEE.

Si la négociation n'aboutit pas, il y a un filet de sécurité. Mais ce n'est qu'un filet...

Se donner les moyens de trouver un accord

Les prescriptions subsidiaires de la directive sont un socle minimal.

L'objectif dans la négociation est d'obtenir une amélioration de ce socle minimal sur les points les plus significatifs au regard des pratiques de dialogue social dans le groupe ou l'entreprise. La représentation équilibrée des catégories de salariés qui peut permettre une représentation des cadres dans le CEE doit être prévue par un accord. Les prescriptions subsidiaires ne mentionnent rien sur ce point.

De plus, un accord engage toujours plus les acteurs (Direction comme représentants des travailleurs) que la simple application de règles préétablies. Au-delà d'un engagement juridique, il y a un engagement de considération et de respect mutuel.

L'accord sur le CEE signifie tout cela.

Parfois, cet accord n'a pas pu être conclu dès la mise en place du CEE. Le manque de motivation, le découragement, la perte de repères dans le but recherché sont des facteurs d'échec. A minima, le CEE peut fonctionner sur la base des prescriptions subsidiaires. Les Directions de groupes ou d'entreprises comme les représentants des travailleurs peuvent avoir besoin de mûrir sur le sujet, de se faire une expérience. Mais, cette situation ne doit être qu'une étape pour mieux déboucher sur un accord.

Il faut savoir accepter de prendre du temps tout en restant ferme sur l'objectif : assurer un droit effectif à l'information et à la consultation des salariés, y compris des cadres que seul un accord permet.

PARTIE 2

NEGOCIER LA MISE EN PLACE DU CEE OU L'EVOLUTION DU CEE EXISTANT

Tout le travail préparatoire est achevé, l'entreprise ou le groupe remplit les critères pour mettre en place le comité d'entreprise européen. Votre boîte à outils est constituée, la première séance de négociation est fixée. En avant la négociation !

Le groupe spécial de négociation va s'atteler à sa mission principale : négocier l'accord instituant le CEE.

La directive 2009/38/CE, comme la directive 94/45/CE précédente, précise, dans son article 6.2.a à g, les points que la négociation doit aborder :

- Le champ d'application de l'accord (les entreprises ou établissements membres du groupe ou de l'entreprise européenne concernés par l'accord) ;
- La composition du comité d'entreprise européen : nombre de membres, répartition des sièges, avec l'objectif de satisfaire le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les catégories de travailleurs notamment ;
- Les attributions et la procédure d'information et de consultation du CEE, en abordant la question de l'articulation de ce droit européen avec les instances nationales ;
- Le lieu, la fréquence et la durée des réunions du CEE ;
- Dans l'éventualité où il est prévu, la composition, les modalités de désignation, les attributions et modalités de réunion du comité restreint constitué au sein du CEE ;
- Les ressources financières et matérielles à allouer au CEE ;
- La date d'entrée en vigueur de l'accord, sa durée, les modalités de révision, de dénonciation et de renégociation avec la procédure de modification qui sera appliquée.

Les domaines couverts par la négociation sont donc à la fois précis et larges. La négociation peut être aisée sur certains points et plus dure sur d'autres.

Pour ne pas s'y perdre et se concentrer sur ce qui permet un renforcement réel de l'implication de l'encadrement, nous avons retenu 7 points, sans préjuger de l'ordre dans lequel ils seront abordés :

- Le champ d'application de l'accord ;
- Les missions d'information et de consultation du CEE ;
- La composition du CEE ;
- Les émanations du CEE, tels que le comité restreint, le bureau, le sous-comité... ;
- L'organisation des missions du CEE ;
- La durée et la procédure de renégociation ;
- La signature de l'accord.

1) Le champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord est très important. Il délimite le périmètre dans lequel les travailleurs auront le droit à une information et une consultation au niveau européen. Il influence la composition du CEE qui est fonction du nombre de pays couverts et des seuils d'effectifs par pays.

La directive 2009/38/CE (article 1.6) prévoit que le CEE concerne tous les établissements ou entreprises situés dans les Etats membres. Le champ d'application de l'accord est donc, par définition, tous les établissements ou filiales présents sur le territoire de l'Union européenne.

Les établissements situés dans des pays non-membres de l'UE sont-ils concernés ?

La directive 2009/38/CE s'applique de droit aux Etats membres de l'UE ainsi qu'aux Etats membres de l'Espace Economique Européen (EEE), conformément à l'annexe VIII.

Ceci représente 30 pays : les 27 pays de l'UE auxquels s'ajoutent la Norvège, le Lichtenstein et l'Islande.

De plus, de nombreux groupes ou entreprises ont des implantations dans d'autres pays du Continent européen, comme la Suisse par exemple.

Bien que la directive 2009/38/CE ne s'applique pas à ces pays, il est possible que l'accord négocié envisage que la procédure d'information et de consultation couvre un champ plus large, associant ainsi des travailleurs de pays hors UE.

BOUYGUES : l'accord sur le CEE couvre la Suisse SANDVIK TOOLING : l'accord sur le CEE couvre la Norvège RANDSTAD : l'accord sur le CEE couvre la Suisse et la Norvège

Ce choix impactera la composition du CEE qui est le reflet du champ d'application de l'accord.

Quel est le champ d'application de l'accord pour un groupe européen composé lui-même d'entreprises ou de groupes à dimension communautaire ?

Il existe des groupes remplissant eux-mêmes les critères de mise en place du CEE qui sont composés d'entreprises ou de groupes eux-mêmes de dimension communautaire.

La directive 2009/38/CE (article 1.5) arrête le principe que le CEE est constitué au niveau du groupe, sauf si l'accord en négocié prévoit d'autres modalités.

EADS : le groupe comprend 5 CEE dont un à la tête du groupe : EADS, Airbus, Astrium, Eurocopter, Cassidian (voir schéma en annexe)
--

2) Les missions d'information et de consultation du CEE

Le CEE est compétent pour être informé et consulté sur des questions transnationales.

Le colloque des 14 et 15 octobre 2010 a montré que la compréhension des mots « information » et « consultation » pouvait varier d'un pays à l'autre, d'une culture de dialogue social à l'autre, avec des pratiques différentes. Ainsi, il y a des pays où la consultation des représentants du personnel n'existe pratiquement pas et des pays où elle est tellement intégrée que c'est de la co-gestion.

La directive 2009/38/CE apporte des précisions très importantes sur les notions de transnationalité, d'information et de consultation. Il est donc primordial de s'appuyer sur les définitions prévues dans la directive car elles aident à s'entendre sur des notions communes, entre les représentants de travailleurs et la Direction et entre les représentants des travailleurs eux-mêmes.

a) **Les apports des définitions de la nouvelle directive concernant la question transnationale, l'information et la consultation**

- La définition de la question transnationale

Le droit à l'information et à la consultation au sein du CEE porte sur les questions transnationales.

La directive 2009/38/CE (article 1.4) définit le caractère transnational ainsi :

« Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou de groupes d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux Etats membres différents ».

Le considérant 16 de la directive 2009/38/CE explicite la dimension transnationale de la question en prenant en compte tant l'étendue des effets potentiels de celle-ci comme le niveau de Direction et de représentation qu'elle implique. Dans cette logique, *« sont considérées comme transnationales les questions qui, indépendamment du nombre d'Etats membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre Etats membres ».*

Pour que l'information et la consultation au niveau européen soient utiles et apportent une plus-value à des législations nationales prévoyant ce droit dans un cadre local, il importe que toutes les évolutions économiques du groupe ou de l'entreprise dont les effets dépassent le cadre d'un pays, puissent entrer dans le champ d'information et de consultation du CEE.

Certains accords déclinent cette problématique également dans une dimension d'activité : sont considérées comme transnationales les questions qui concernent des divisions du groupe, regroupant telle ou telle activité.

EADS : *« Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent EADS NV ou l'ensemble du groupe EADS ou au moins un groupe d'entreprises d'EADS situé dans au moins 2 états membres différents »*

- La définition de l'information

La directive 2009/38/CE, dans son article 2.1f, définit l'information comme « *la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner ; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu approprié qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire* ».

Le considérant 22 de la directive 2009/38/CE annonce les principes de cette définition en précisant que cet examen par les représentants des travailleurs s'effectue « *sans ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises* ».

La directive trace ainsi un équilibre entre la vie de l'entreprise et le droit à l'information, avec un contenu qualitatif, pouvant déboucher sur une consultation. Pour ne pas être ralentie dans son processus de décision, l'entreprise est incitée à intégrer suffisamment en amont l'implication du CEE.

Selon les prescriptions subsidiaires (paragraphe 1a), les informations transmises portent sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, la production et les ventes de l'entreprise ou du groupe.

Selon le même texte, les informations donnant lieu à consultation « *portent notamment sur la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou de la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs* ».

Ces explicitations du champ de l'information sont très utiles pour une compréhension commune du contenu du droit à l'information et de son périmètre entre les représentants des travailleurs et la Direction, et entre les représentants des travailleurs eux-mêmes.

Les négociateurs ont avec ces définitions des outils pour border au mieux la sphère de l'information du CEE.

VINCI : l'accord sur le CEE prévoit que la réunion du CEE « *porte au niveau transnational, notamment sur la stratégie du groupe, sur la structure du groupe, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, l'évolution des compétences et de la formation, la sécurité au travail, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille, la cession ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci, les licenciements collectifs etc.* »

- La définition de la consultation

La directive 2009/38/CE, dans son article 2.1g, définit la consultation comme « *l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la Direction Centrale ou tout autre niveau de Direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies, et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise ou du groupe.* ».

Le considérant 23 de la directive 2009/38/CE précise que « *le terme « consultation » doit être défini en prenant en compte l'objectif de l'expression d'un avis qui puisse être utile à la prise de décision, ce qui suppose que la consultation s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu approprié.* ».

Les prescriptions subsidiaires (paragraphe 1a) explicitent le champ de la consultation : « *l'information et la consultation du CEE portent notamment sur la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou de la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs. La consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec la Direction Centrale et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre.* ».

b) Définir une procédure complète de consultation : de l'expression de l'avis à la réponse motivée de l'employeur

La consultation est un sujet sensible. La consultation est un sujet qui peut être conflictuel, comme l'a montré l'enquête PERCEE (résultats de la question 54).

La directive 2009/38/CE consacre ce droit en dessinant une procédure aboutie : le droit des représentants des travailleurs d'émettre un avis qui s'accompagne du droit des représentants des travailleurs de demander une réponse motivée de l'employeur.

L'implication de la Direction Centrale est structurellement organisée. Il sera de plus en plus difficile de cantonner le CEE à un rôle de forum, à une plate-forme d'échanges tout juste formelle.

L'avis peut être exprimé par une ou plusieurs délégations nationales de travailleurs ou au nom de l'ensemble du CEE (avis commun). Lorsque l'avis commun est envisagé, il faut préciser ces formes d'adoption (à la majorité absolue, simple ou qualifiée des membres du CEE).

La réponse motivée de l'employeur doit être apportée à chacun des avis exprimés.

La procédure mentionnée dans l'accord doit donc concerner toutes les formes d'avis formulés par les membres du CEE et les réponses motivées de la Direction.

Pour construire progressivement cette procédure complète de consultation, les prescriptions subsidiaires rappelées ci-dessus constituent une base solide de discussion.

Il peut être aussi utile de s'appuyer sur des législations nationales qui organisent de longue date l'information et la consultation des représentants des travailleurs (comme la législation française par exemple) pour s'en inspirer et l'adapter au niveau européen, avec les autres cultures représentées à la table des négociations.

c) Prévoir l'articulation de cette procédure avec les institutions nationales

La mise en place d'un CEE vise à renforcer l'effectivité du dialogue au niveau transnational et de permettre une articulation adéquate et complémentaire entre les niveaux national et transnational.

La mise en place d'un CEE ne doit pas conduire à réduire les droits d'information et de consultation nationaux. Ce principe est garanti dans l'article 12 et le considérant 37 de la directive 2009/38/CE.

La complémentarité doit être recherchée afin de rendre l'information et la consultation efficaces pour les travailleurs.

La consultation du CEE peut donc intervenir avant ou en même temps que celles des instances nationales, sans freiner le processus national de consultation et sans en vider son contenu.

Il revient à l'accord de construire cette complémentarité. Pour ce faire, il sera utile de prendre connaissance des règles applicables dans les différents pays représentés dans le GSN sur les pratiques de consultation, tout comme de connaître spécifiquement celles de la législation qui régira l'accord.

SOLVAY : avant chaque réunion du CEE, les représentants du personnel au niveau national peuvent se réunir de droit pour nourrir ce qui sera examiné au CEE. La DRH de la Direction Centrale a élaboré un manuel décrivant les procédures d'information et de consultation du CEE en liaison avec les institutions nationales (préparation et restitution des réunions du CEE)

EADS : en cas de sujet transnational, concernant au moins 2 divisions du groupe, le CEE d'EADS NV puis les comités européens de divisions sont informés ou consultés en priorité. Lorsque le sujet transnational ne concerne qu'une division, la procédure d'information ou de consultation est d'abord engagée au niveau du comité européen de la division. Dans la mesure où le sujet est d'importance, le CEE EADS NV est ensuite informé à l'occasion de la réunion avec la Direction Générale suivante

Les procédures nationales sont engagées, conformément aux lois nationales en vigueur, à l'issue de la première réunion du CEE EADS NV et/ou des réunions des comités européens de divisions concernés

En cas de circonstances exceptionnelles, les instances représentatives du personnel nationales peuvent être saisies en parallèle au CEE EADS NV ou aux comités européens de divisions sans porter atteinte aux prérogatives de chacun d'eux

ARCELOR : les attributions et les compétences des instances représentatives nationales ne sauraient être aucunement affectées par l'exercice des compétences du CEE, sauf dispositions légales expresses

En cas d'application nationale d'une décision transnationale, la bonne information et consultation des représentants du personnel conduiront les parties à rechercher la concomitance de la saisine des instances nationales et européennes, ceci dans un souci de cohérence. Le CEE dans l'exercice de ses missions tient informer les instances nationales de la teneur de ses travaux

SAINT GOBAIN : la Direction encourage la mise en place d'un comité de groupe dans chacun des pays couverts par l'accord sur le CEE, même quand la législation nationale ne le prévoit pas, afin de bien articuler les périmètres de compétences du CEE au regard des questions nationales

L'OREAL : l'accord prévoit une procédure de consultation en 3 étapes et qui varie selon le nombre de pays concernés :

- En cas de projets transnationaux entraînant des consultations locales dans aux moins 2 pays représentés au sein du CEE, la procédure de consultation transnationale du Secrétariat de Liaison élargi est mise en œuvre

Cette consultation est dédiée aux aspects transnationaux du projet traité et ne se substitue pas aux consultations nationales

- Jusqu'à 3 ou 4 pays concernés par des consultations locales, la procédure de consultation est la suivante :

Phase 1 : le Secrétariat de Liaison est informé du projet, selon sa nature, soit dès que l'information des instances nationales a été faite, soit en même temps

Phase 2 : une réunion d'information et consultation avec le Secrétariat de Liaison est organisée dans les 20 jours suivants. Sur demande du Secrétariat de Liaison, un membre de chaque pays concerné par une consultation locale participera à cette réunion, constituant ainsi un Secrétariat de Liaison élargi. Elle permet de donner au Secrétariat de Liaison élargi les informations concernant les aspects transnationaux du projet

Phase 3 : le Secrétariat de Liaison peut émettre un avis au nom du CEE, en s'assurant qu'il en représente le point de vue. Le délai dans lequel l'avis est émis est de 2 semaines

- Au-delà de 3 ou 4 pays concernés par des consultations locales ou si le thème, indépendamment du nombre des pays concernés, revêt une importance stratégique ayant un impact majeur sur l'ensemble des pays du CEE, la réunion d'information et consultation du Secrétariat de Liaison pourra, si nécessaire, être remplacée par une réunion extraordinaire du CEE ou, si le calendrier établi le permet, par une partie de la réunion plénière ou préparatoire

d) Le cas des circonstances exceptionnelles

L'information et la consultation au niveau transnational sont prévues dans le cadre d'une bonne marche générale de l'entreprise ou du groupe. Elles sont a fortiori toutes aussi garanties lors de situations exceptionnelles que traverse l'entreprise ou le groupe.

La directive 2009/38/CE envisage ce cas dans son considérant 43 et dans ses prescriptions subsidiaires.

Le considérant 43 prévoit que « un certain nombre de décisions affectant considérablement les intérêts des travailleurs doivent faire l'objet d'une information et d'une consultation des représentants des travailleurs dans les meilleurs délais ».

Les prescriptions subsidiaires (point 3) sont plus précises : « lorsque des circonstances exceptionnelles ou des décisions interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint, ou s'il n'existe pas, le CEE, a le droit d'en être informé. Il a le droit de se réunir, à sa demande, avec la Direction Centrale ou tout autre niveau de Direction plus approprié au sein de l'entreprise ou du groupe, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté.

Cette réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par la Direction Centrale ou par tout autre niveau de Direction approprié, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable ».

L'accord doit donc prévoir ce cas de façon à donner de la visibilité à la Direction comme aux représentants des travailleurs quant à l'organisation de l'information et de la consultation dans ces moments-là. Dans ce cadre, il faut également veiller à définir les règles de demande de ces réunions exceptionnelles : à la demande de la Direction Centrale, à la demande de la majorité (la définir) des représentants des travailleurs du CEE (ou de son comité restreint).

EADS : en cas de circonstances exceptionnelles affectant considérablement les intérêts des salariés dans au moins 2 sociétés établies dans 2 Etats membres différents, le CEE ou le comité économique peut demander à la Direction générale de tenir une réunion extraordinaire ; de la même manière la Direction générale peut demander à ce qu'une réunion extraordinaire soit organisée

e) La question de la confidentialité

La confidentialité des informations peut se comprendre. La Direction ne présentera jamais des projets sensibles aux représentants des travailleurs si elle sait qu'ils seront divulgués dans la foulée. Il est donc important de respecter cette confidentialité. D'ailleurs, la Direction Centrale invoque souvent cet argument pour ne pas autoriser la présence de tierce personne aux réunions du CEE (les représentants des fédérations européennes par exemple qui sont extérieurs au groupe, voire peuvent être salariés d'un concurrent).

Parallèlement, la confidentialité ne doit pas neutraliser le droit à l'information et à la consultation au niveau du CEE et au niveau national, suite à la réunion du CEE, quand les représentants font leur compte-rendu à leurs collègues nationaux.

C'est donc une question d'équilibre et de confiance mutuelle.

La directive 2009/38/CE consacre un long article (article 8) à la confidentialité.

Le principe est un renvoi aux législations nationales pour ne pas autoriser les participants au GSN comme au CEE (experts et invités compris) à révéler à des tiers les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel.

Il est donc prévisible que la Direction aborde ce sujet dans la négociation. Cependant, il n'est pas nécessaire que l'accord fasse référence au principe de confidentialité pour que les règles nationales de confidentialité s'appliquent le moment venu. Elles s'appliquent de droit, accord ou pas. De plus, c'est dans la pratique que la confidentialité verra son périmètre défini en fonction de l'actualité du groupe ou de l'entreprise (voir Partie 3 : Faire mieux vivre le CEE).

3) La composition du CEE

Conformément à l'article 6 de la directive 2009/38/CE, l'accord doit aborder la composition du CEE, ce qui recouvre le nombre de membres, la répartition des sièges permettant de prendre en compte, dans la mesure du possible, le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe, et la durée du mandat.

La liste des points est longue mais 3 points doivent retenir particulièrement notre attention : la notion de représentation équilibrée des catégories de travailleurs, l'existence de remplaçants, la représentation des fédérations sectorielles européennes.

a) *Assurer une représentation équilibrée des catégories de travailleurs*

Un des apports fondamentaux de la directive 2009/38/CE est l'invitation des négociateurs à prendre en compte le besoin d'une représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe.

La CEC et ses affiliés s'étant battus pour conquérir cette considération d'une représentation de l'éventail des catégories de travailleurs, et donc des cadres, toujours minoritaires en nombre, il est indispensable d'aborder ce point lors de la négociation collective.

Le besoin d'une représentation équilibrée des catégories de travailleurs, et à travers elle, celle des cadres, existe au sein du CEE comme il existe au sein du GSN (voir Partie 1).

Pour répondre à ce besoin et assurer effectivement dans la composition du CEE une représentation des cadres (avec droit de vote), la piste d'un membre à part entière semble la plus appropriée, pour au moins 3 raisons :

- La représentation équilibrée des catégories de travailleurs doit être assurée à travers un critère professionnel et non de nationalité. En effet, le nombre de membres du CEE est d'abord déterminé en fonction du nombre de pays couverts (critère de nationalité). La représentation selon un critère professionnel ne peut en aucun cas s'organiser au détriment du nombre de sièges qui revient à chaque délégation nationale ;
- La représentation équilibrée des catégories de travailleurs dans le CEE ne peut être déterminée à travers les délégations nationales de travailleurs, la désignation des membres du CEE relevant des règles nationales (directive 2009/38/CE considérant 20, prescriptions subsidiaires paragraphe 1 c). Ces règles prévoient très rarement la possibilité d'une représentation de l'encadrement dans les entreprises, et quand elles le prévoient, le critère majoritaire du nombre d'élus ou de voix obtenues lors des élections finit de faire disparaître toute possibilité de représentation spécifique. Il n'est donc pas possible de s'en remettre aux niveaux nationaux ;

- La représentation des cadres au sein du CEE, en tant que salariés, ne peut être assurée par un membre de la Direction car, dans cette situation, le cadre représente la Direction, l'employeur, pas les salariés. De même, un cadre élu ou désigné par l'ensemble des salariés pour représenter un site ou un pays, n'a pas de mandat pour parler qu'au nom des cadres ; il représente tous les travailleurs d'un site ou d'un pays.

Pour assurer une représentation des cadres, spécifique, distincte, identifiée en tant que telle, dans le CEE, il faut un membre à part entière. Ce membre n'appartient pas aux délégations nationales, il n'est pas membre de la Direction de l'entreprise. Il représente les cadres du groupe ou de l'entreprise de dimension communautaire au sein du CEE, avec un droit de vote comme les autres représentants.

Ce représentant, d'où vient-il et qui le désigne ?

Le représentant des cadres au sein du CEE est un salarié cadre du groupe. Il doit avoir une légitimité pour représenter les cadres. La personne désignée doit être tout aussi légitime que les autres représentants des travailleurs et doit savoir, comme eux, à qui rendre compte de son mandat. Si cette légitimité ne peut venir de son pays (il ne peut être élu par les cadres au niveau national car la législation ne prévoit pas une telle possibilité), elle viendra de la désignation par un acteur représentatif au niveau européen : la fédération sectorielle européenne représentant les cadres dans le secteur, ou à défaut, si une telle fédération n'existe pas, la confédération européenne qui représente les cadres (la CEC notamment).

Ce raisonnement doit trouver évidemment sa traduction dans les émanations du CEE, notamment le comité restreint (voir plus loin).

b) Prévoir l'existence de remplaçants

Au regard des missions dévolues au CEE, il faut que les membres puissent suivre la vie du CEE, dans les situations calmes comme agitées (circonstances exceptionnelles notamment).

Prévoir des titulaires de mandats et leurs remplaçants est un moyen de permettre aux travailleurs d'avoir toujours un représentant, y compris lorsque le représentant titulaire n'est pas ou plus disponible.

L'accord doit arrêter le principe de remplacement lorsque le titulaire est empêché.

Quant à leur rôle, il peut être détaillé dans l'accord mais cela n'est pas obligatoire. C'est dans la pratique que leur rôle prendra toute sa dimension, spontanément ou en conquête (voir partie 3 : Faire mieux vivre le CEE).

Du côté de la Direction, il n'est pas à proprement parlé de titulaire et de remplaçant. Cependant la logique de la pérennité de la représentation de la Direction, à son plus haut niveau, quelles que soient les circonstances, doit être également prise en compte.

SOLVAY : l'accord sur le CEE prévoit la désignation de suppléants qui sont destinataires des mêmes informations que les titulaires

c) **Permettre une représentation des organisations syndicales européennes**

La directive 2009/38/CE prévoit la possibilité d'assistance au sein du GSN d'un représentant des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire (voir Partie 1). Pour rappel, les organisations syndicales européennes compétentes et reconnues sont celles qui sont consultées par la Commission au titre de l'article 152 (ex 138) du Traité. La CEC fait partie de ces organisations syndicales compétentes et reconnues.

La directive prévoit également dans ses prescriptions subsidiaires (point 5) que le CEE ou le comité restreint peut être assisté par des experts de son choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de ses tâches.

Une telle représentation relève du choix des négociateurs. La présence d'un représentant d'organisations syndicales européennes permet un suivi de l'application de l'accord que celles-ci ont signé et permet d'apporter un œil extérieur au groupe, notamment sur l'existence de pratiques d'information et de consultation autres.

Selon l'intensité de l'implication que l'on veut donner aux organisations syndicales européennes compétentes et reconnues, leur représentation peut remplir 2 rôles :

- Une assistance à la délégation des travailleurs, ce qui conduit à une présence que lors de réunions des délégations de travailleurs (réunions préparatoires, réunions sans la Direction) ;
- Un suivi de l'accord qui a été signé, ce qui entraîne une présence aux réunions avec la Direction et sans la Direction, avec un droit d'expression (mais pas de droit de vote).

La représentation d'organisations syndicales européennes peut être plurielle. En effet, la directive 2009/38/CE prévoit l'obligation d'information des organisations syndicales européennes compétentes et reconnues lors d'ouverture de négociation sur la mise en place ou l'évolution du CEE. Ces organisations sont aujourd'hui la CES et la CEC. Elles sont donc habilitées toutes deux, à travers leurs fédérations le cas échéant, à être à la table des négociations, à signer l'accord instituant le CEE (voir 7) sur la signature de l'accord et à le suivre. Elles sont aussi habilitées à être choisies par les membres du GSN comme du CEE pour les assister et siéger lors des réunions.

Dans ce cas, il est logique d'attribuer un poste de représentant à chacune des organisations syndicales européennes compétentes.

VINCI : l'accord sur le CEE prévoit la possibilité pour le secrétariat (comité restreint) d'être assisté d'un représentant désigné par la fédération FETBB et d'un représentant désigné par la fédération FECC

4) **Les émanations du CEE : le comité restreint, le bureau, etc.**

a) **Des émanations du CEE diverses**

La directive 2009/38/CE prévoit une émanation possible du CEE : le comité restreint. Cependant, la pratique qui s'est développée depuis la directive 94/45 précédente, a donné vie à toutes sortes d'émanations du CEE : comité restreint, bureau, bureau élargi, sous-comité, commission, groupe ad

hoc et autres. Ils sont tous issus du CEE mais ont des compositions et des rôles différents, en fonction de la vie du groupe ou de l'entreprise et de l'intensité du dialogue social transnational impulsé par la Direction et/ou les représentants des travailleurs (voir Partie 3).

Ces variantes dans les émanations, qui se sont installées avec les pratiques, peuvent être évidemment intégrées dans l'accord lors de sa renégociation, ou dans un premier accord, si la maturité sur une telle « dentelle » dans les instances européennes existe.

Dans le cas d'un premier accord, il est possible de se contenter du comité restreint.

b) Le comité restreint

Afin de permettre une coordination et une plus grande efficacité de l'activité régulière du CEE ainsi qu'une information et une consultation dans les meilleurs délais en cas de circonstances exceptionnelles, la directive 2009/38/CE confirme la possibilité de constituer au sein du CEE un comité restreint (article 6.2e) : « *le GSN détermine le cas échéant, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du comité restreint constitué au sein du CEE* ».

Les prescriptions subsidiaires (point 1d) indiquent que « *pour assurer la coordination de ses activités, le CEE élit en son sein un comité restreint comptant au maximum 5 membres, qui doit bénéficier des conditions lui permettant d'exercer son activité de façon régulière* ».

Il s'agit donc d'un organe dont l'existence est discutée lors des négociations.

- Son rôle

Le comité restreint est une émanation du CEE.

L'accord doit définir son rôle et les limites de son champ d'action par rapport aux prérogatives fondamentales du CEE.

Au regard de ses missions de coordination et de suivi de l'activité régulière comme exceptionnelle du CEE, le comité restreint peut avoir une palette large d'interventions. Il peut avoir le droit d'être informé dans le cadre des circonstances exceptionnelles touchant les intérêts des travailleurs ; il peut être autorisé à se faire assister des experts de son choix et être habilité à se réunir en l'absence de la Direction.

Le CEE étant l'instance souveraine, le comité restreint ne devrait pas être habilité à tout gérer en lieu et place du CEE. L'accord doit veiller à ne pas tout déléguer pour éviter de transformer les réunions du CEE en une chambre d'enregistrement ou un rendez-vous touristique. Les négociateurs doivent être bien conscients de ces enjeux.

Le comité restreint peut permettre d'assurer la continuité de l'action du CEE entre les réunions du CEE et surtout lorsqu'il n'y a qu'une réunion par an (voir partie sur les réunions). Il a dans ce cas un rôle de suivi des actions décidées lors des réunions avec la Direction.

Le comité restreint peut également faciliter le fonctionnement du CEE : élaboration de l'ordre du jour, envoi des convocations, planning des réunions, envoi des documents...

C'est en cas de circonstances exceptionnelles que le comité restreint peut avoir un rôle plus actif. En effet, la directive (prescriptions subsidiaires point 3) lui donne un rôle particulier :

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

Il peut constituer l'avant-poste du CEE pour collecter les informations de la Direction ou auprès d'un expert, pour traiter les informations et faciliter la compréhension des membres du CEE lors de la réunion, pour préparer des questions, un avant-projet d'avis qui sera validé par les délégations de travailleurs lors des réunions sans la Direction.

L'accord définira les principes et un règlement intérieur pourra expliciter les modalités concrètes de fonctionnement et le périmètre des missions du comité restreint (voir Partie 3 : Faire mieux vivre le CEE).

- Sa composition

Le comité restreint est constitué au sein du CEE. Ses membres sont donc des représentants des travailleurs membres du CEE.

Les prescriptions subsidiaires (point 1d) prévoient une composition maximale du comité restreint à savoir 5 membres.

Il s'agit là d'un maximum en l'absence d'accord. Lorsqu'il y a un accord, les négociateurs peuvent prévoir un nombre plus élevé s'ils estiment que c'est plus adapté.

<p>GDF SUEZ : le comité restreint comporte 13 membres COVERTEAM / SOLVAY : le comité restreint comporte 3 membres VEOLIA : le comité restreint comporte 7 membres ARCELOR : le comité restreint comporte 16 membres</p>
--

Le choix du nombre doit viser à permettre une coordination rapide, fluide et efficace sans être au détriment d'un reflet fidèle de la composition du CEE. Il est logique que les membres du comité restreint expriment une diversité de pays et une diversité professionnelle.

A ce titre, le comité restreint doit prévoir une représentation des cadres à part entière, selon le même raisonnement qui a été développé pour la composition du CEE.

Il faut noter que lors de ces circonstances exceptionnelles, le comité restreint doit être élargi aux membres du CEE représentant les établissements ou les entreprises concernés par les circonstances ou décisions particulièrement importantes.

5) L'organisation des missions du CEE

L'organisation des missions du CEE nécessite de se familiariser avec tous les types de réunions qui peuvent exister, d'établir les langues utilisées pour communiquer à l'oral et par écrit, de se mettre d'accord sur la fréquence des réunions et de définir les moyens matériels et financiers à disposition des membres du CEE.

a) **Les typologies de réunion**

La directive 2009/38/CE prévoit dans ses prescriptions subsidiaires (points 2 à 4) un « socle de base » en prévoyant des réunions « avec la Direction Centrale » et « sans la Direction Centrale » pour le CEE comme pour le comité restreint.

La pratique de 15 années du CEE a montré le recours à d'autres types de réunions (voir Partie 3 : Faire mieux vivre le CEE).

Pour s'y retrouver et identifier les réunions les plus adaptées à la situation du groupe qui négocie un accord sur le CEE ou sur son évolution, voici un court recueil des différents types de réunions :

- * Les réunions **avec la Direction Centrale** (ou réunion plénière avec la Direction) : au minimum une fois par an pour être informé et consulté.
- * Les réunions **sans la Direction Centrale** (ou réunion préalable, préliminaire / réunion plénière sans la Direction) : avant les réunions avec la Direction Centrale, le comité d'entreprise européen ou le comité restreint, est habilité à se réunir sans la Direction Centrale.
- * Les réunions **du comité restreint** : calqué sur le fonctionnement du CEE, le comité restreint peut se réunir avec la Direction Centrale ou sans la Direction Centrale.
- * Les réunions **pour circonstances exceptionnelles**.
- * Les réunions **de suivi** : issues de la pratique, il existe des réunions de suivi, après la réunion avec la Direction (suite à la réunion plénière).
- * Les réunions de **groupes ad hoc** permanents ou ponctuels : là aussi issues de la pratique, ont été mis en place des groupes de travail ou des commissions sur des thèmes définis : santé au travail, commission économique...

b) **La question des langues de travail**

Un droit à l'information et à la consultation ne se conçoit qu'en partageant des éléments qui sont accessibles et compris par tous les membres du CEE.

Dans une institution multiculturelle, la compréhension mutuelle est indispensable pour une bonne coordination, pour éviter des malentendus, des impairs, pour parvenir à un dialogue qui fasse sens.

La prise en compte des langues des pays représentés au sein du CEE est le vecteur de cette réussite. Chacun apporte au mieux sa contribution s'il le fait dans sa langue maternelle.

Le GSN est une première étape de familiarisation avec les enjeux des langues dans une négociation transnationale. Le CEE sera une étape de consolidation pour effectuer un travail de représentation des travailleurs au niveau européen tout au long de l'année.

Plus le groupe comprend de pays, plus la question des langues de travail est complexe à gérer. De plus, en termes de réactivité, des échanges informels entre les membres (messages électroniques, contacts téléphoniques) exigent une maîtrise d'au moins une langue commune.

Dans ces conditions, il est conseillé de choisir les langues nécessaires à l'expression des membres représentés du CEE. Cela signifie une pluralité de langues de référence (à l'oral et à l'écrit) mais en nombre limité. Ainsi le choix des langues de travail peut être fonction des langues les plus usitées dans le groupe. Lorsque la ou les langues de référence ne sont pas des langues maternelles pour les membres du CEE, ceux-ci doivent obligatoirement être formés aux langues de référence.

Les documents doivent être traduits dans les langues de référence, à la charge de la Direction Centrale. Les documents écrits traduits dans les langues de référence doivent être transmis aux membres dans le délai imparti pour qu'ils puissent bien les analyser (en intégrant un délai pour les traducteurs pour qu'ils puissent avoir le temps de faire leur travail de traduction correctement).

CREDIT AGRICOLE / EUROTUNNEL : il y a deux langues de référence (oral et écrit) : l'Anglais et le Français
 GENERALI : la traduction et l'interprétariat sont assurés en Italien, en Anglais, en Français, en Allemand et en Espagnol
 SOLVAY / VEOLIA : la traduction et l'interprétariat sont assurés dans toutes les langues des membres du CEE
 EDF : la traduction et l'interprétariat sont assurés en Français, en Allemand, en Néerlandais, en Polonais, en Slovaque, en Anglais, en Hongrois
 EADS : 4 langues sont utilisées : le Français, l'Allemand, l'Anglais et l'Espagnol
 ARCELOR : sont utilisés simultanément le Français, le Néerlandais, l'Allemand, l'Espagnol et l'Italien

c) La fréquence des réunions du CEE

L'accord doit définir la fréquence des réunions du CEE.

Les prescriptions subsidiaires (point 2) prévoient une réunion du CEE par an avec la Direction.

L'accord sur le CEE doit aller au-delà des prescriptions subsidiaires et garantir une réactivité aux évènements vécus par le groupe ou l'entreprise.

Une seule réunion par an n'est pas suffisante pour traiter les informations qui concernent l'ensemble de la vie du groupe ou de l'entreprise, tels que les résultats financiers de l'année passée et les prévisions financières et économiques de l'année à venir.

Pour couvrir cette vision globale de l'activité de l'entreprise ou du groupe, il faut au moins deux réunions du CEE : la première entre avril et juin, lorsque les résultats annuels de l'entreprise ou du groupe sont connus et rendus publics ; la seconde en octobre-novembre pour une information et une consultation éventuelle sur les prévisions économiques et financières à venir.

Du côté de la Direction, rythmer le dialogue social ainsi au sein du CEE envoie un message fort sur l'implication de la Direction Centrale dans une démarche de responsabilité sociale des entreprises qui intègre le dialogue social comme vecteur de cette responsabilité sociale.

GENERALI / VEOLIA : le CEE se réunit 2 fois par an avec la Direction
 AIR FRANCE KLM : le CEE se réunit avec la Direction 2 à 3 fois par an
 SAFRAN : le CEE se réunit 1 fois par an
 VEOLIA : le CEE se réunit 2 fois par an

Pour préparer et suivre les travaux lors des réunions formelles annuelles, il est nécessaire d'y adosser des réunions sans la Direction (de préparation) et des réunions de suivi avec les seuls représentants des travailleurs, en nombre équivalent.

Concernant la fréquence des réunions en cas de circonstances exceptionnelles, il faut laisser de la souplesse et prévoir dans l'accord que la fréquence est laissée à l'appréciation des représentants des travailleurs, en particulier des membres du comité restreint, en fonction de l'ampleur des évolutions impactant le groupe et les travailleurs.

d) Les moyens matériels et financiers alloués au CEE

L'accord doit prévoir les ressources financières et matérielles à allouer au CEE.

Les prescriptions subsidiaires (point 6) fixent le principe d'une prise en charge des dépenses de fonctionnement du CEE (et du comité restreint quand il existe) par la Direction Centrale (sauf si la Direction Centrale en décide autrement).

Au-delà de ce principe qui doit être repris dans l'accord, il faut que les discussions entre les négociateurs trouvent des règles quant à la disponibilité des représentants des travailleurs relative à leur droit à la formation et au recours à des experts techniques.

- Le temps pour exercer le mandat

Une des ressources dont doivent disposer les membres du CEE pour mener leurs tâches à bien est le facteur temps.

L'accord doit prévoir le temps nécessaire aux représentants de travailleurs pour accomplir leurs missions. Cette mission requiert du temps pour la préparation de la réunion (lecture des documents, échanges avec les autres membres), pour la participation à la réunion (temps de déplacement, temps de présence et d'expression en séance) et pour le rendu compte au niveau européen (en cas de réunion de suivi) et au niveau national (auprès des travailleurs locaux de son pays).

Une telle visibilité sur la disponibilité permet au représentant et à sa Direction d'évaluer le volume de charge de travail à effectuer au titre de ce mandat et donc celui à adapter pour son poste de travail, au niveau local.

Lorsqu'il y a un comité restreint, il est recommandé de prévoir un temps spécifique pour ses membres. De par leur implication accrue au sein du CEE, les membres du comité restreint sont les premiers à être sollicités et à enclencher tout le processus d'information consultation du CEE, en interface avec la Direction Centrale.

TOTAL : 4 jours par an sont prévus pour les membres du CEE GENERALI : 11 jours par an sont prévus pour les membres du CEE RANDSTADT : 2 jours par an sont prévus pour les membres du CEE
--

Il est même possible d'augmenter le temps requis pour le secrétaire de l'institution.

CREDIT AGRICOLE : 60 heures pour chaque membre du bureau et 100 heures pour le secrétaire VINCI : 120 heures pour les membres du secrétariat et 168 heures pour le secrétaire VALEO : autant que de besoin SOLVAY : autant que de besoin pour les membres du comité restreint
--

- Le droit à la formation

La directive 2009/38/CE prévoit dans son article 10.4 que « *dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du CEE bénéficient de formations sans perte de salaire* ».

La formation est une condition indispensable à l'exercice de la mission de représentant au sein du CEE. Les représentants des travailleurs doivent être capables de comprendre les informations fournies, être en mesure d'analyser le contenu des projets, des documents présentés par la Direction et pouvoir ainsi exprimer un point de vue éclairé, nourrir le débat, voire contribuer aux positions communes de la délégation des travailleurs.

L'accord doit fixer ce principe de la formation, sans perte de salaires et avec une régularité tout au long du mandat (rythme annuel par exemple).

Le contenu de la formation et ses modalités n'ont pas forcément besoin d'être décrits dans l'accord, qui règle le cadre général. Ils peuvent être développés lors de la mise en place du CEE, dans le règlement intérieur par exemple.

- Le recours aux experts techniques

Pour certains sujets ou dans certaines circonstances, les formations ne suffisent pas pour décoder les informations. Il faut une vision plus technique, plus précise, avec plus de recul. Les membres du CEE ou du comité restreint ont besoin alors de faire appel à des experts techniques.

L'accord doit pouvoir leur permettre un tel recours.

Il ne s'agit pas là d'expert syndical (attaché à une organisation syndicale européenne) mais d'un support technique qui interviendra ponctuellement et dont les frais seront pris en charge par la Direction Centrale. L'expertise peut être assurée par un avocat, par un expert-comptable, par un expert en technologie... sur un point précis ou de façon régulière.

Les prescriptions subsidiaires (point 6) prévoient que les législations nationales fixent des règles budgétaires concernant le fonctionnement du comité d'entreprise européen limitant la prise en charge financière à un seul expert.

L'accord instituant le CEE peut évidemment prévoir la prise en charge de plusieurs types d'experts techniques.

L'OREAL : l'accord prévoit que lors des réunions préparatoires les membres du CEE peuvent se faire assister par l'expert-comptable du Comité de Groupe Français ainsi que par un représentant de chaque organisation syndicale française ou européenne signataire de l'accord
En accord avec la Direction du Groupe, si des circonstances exceptionnelles le justifient, les membres du CEE peuvent se faire assister d'un expert autre que l'expert comptable du Comité de Groupe Français au cours des réunions préparatoires

6) La durée de l'accord et la procédure de renégociation

Comme dans tout accord, les parties à la négociation sont libres de fixer la durée qui leur paraît la plus appropriée à la bonne application et efficacité des règles qu'elles décident.

Sans prédéterminer une durée précise, la durée idéale est celle qui permet au CEE de trouver sa place, à la Direction d'organiser son implication dans le temps et de mettre en place les circuits de collecte et de diffusion des informations à fournir, aux représentants des travailleurs de faire connaissance, de développer des liens.

La durée peut être aussi liée aux durées de mandats des représentants des travailleurs au niveau national : la durée des mandats prévue par la législation qui s'applique au CEE, la durée la plus longue des mandats au regard de l'ensemble des législations des pays représentés, une durée moyenne des mandats au regard de ces mêmes législations.

Les prescriptions subsidiaires (paragraphe 1f) visent une période de 4 ans, durée au terme de laquelle il convient d'envisager l'ouverture d'une négociation sur le CEE qui malheureusement n'avait pu fonder son existence sur un accord. Ce n'est pas une durée de référence.

VINCI : l'accord est d'une durée de 4 ans
L'OREAL : l'accord est d'une durée de 4 ans et un bilan doit être réalisé 4 mois avant le terme de l'accord
RANDSTAD : l'accord est d'une durée de 2 ans

Concernant les procédures de renégociation des accords instituant le CEE, la directive 2009/38/CE précise le cadre dans lequel cette négociation doit se réaliser :

Considérant 28 : « *les accords qui régissent l'établissement et le fonctionnement des CEE doivent comporter les modalités de leur modification, dénonciation ou renégociation lorsque cela est nécessaire, notamment lorsque le périmètre ou la structure de l'entreprise ou du groupe sont modifiés* ».

Article 6.2g : l'accord détermine : « *les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation, y compris, le cas échéant, lorsque les modifications interviennent dans la structure de l'entreprise européenne ou du groupe européen* ».

Article 13 : « lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise ou du groupe européen et, soit en l'absence de dispositions prévues dans l'accord, soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou plusieurs accords applicables, la Direction Centrale entame la négociation de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements dans au moins deux Etats membres différents.

Au moins trois membres du CEE existant ou de chacun des CEE existants sont membres du GSN, en sus des membres élus ou désignés au sein du GSN.

Pendant la période de cette négociation, le ou les CEE existants, continuent à fonctionner selon les modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des CEE et la Direction Centrale ».

Il n'y a pas d'ambiguïté : les discussions lors de la négociation doivent aborder les adaptations du fonctionnement du CEE et de l'accord en cas de modification du périmètre du groupe ou de l'entreprise.

Une telle anticipation, à froid, donne de la visibilité à la Direction Centrale comme aux représentants des travailleurs sur la méthode à suivre en cas d'évènements majeurs impactant le groupe ou l'entreprise. Cela renforce la poursuite du fonctionnement du CEE, et donc l'information et la consultation, dans un contexte instable, en assurant une représentation des travailleurs adaptée au nouveau périmètre de groupe après la signature de l'accord.

Il n'y a pas d'ambiguïté non plus sur l'organe qui renégocie : la renégociation se déroule au sein d'un GSN et non au sein du CEE existant ou de son comité restreint.

L'accord doit donc reprendre ces principes, en y ajoutant le délai de renégociation et les modalités de prévenance des organisations syndicales européennes compétentes devant être informées de cette renégociation.

L'OREAL : l'accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il est ensuite renouvelé pour des périodes successives de 4 ans par tacite reconduction, sauf dénonciation par la Direction ou par deux tiers des organisations syndicales signataires, dont au moins une organisation européenne 3 mois avant l'expiration de la période en cours. 4 mois avant l'expiration de la première période quadriennale, une réunion de bilan est organisée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives ayant signé l'accord

En cas de dénonciation, les membres du CEE et son Secrétariat de Liaison continuent à exercer leurs fonctions jusqu'au terme de l'accord

7) Les signataires de l'accord

L'accord instituant le CEE est conclu entre la Direction Centrale et le GSN. Il revient donc aux membres du GSN de signer l'accord, avec, et c'est souhaitable, les précisions suivantes :

- Du côté des représentants des travailleurs, leur nom, la mention de leur pays et de l'organisation syndicale qu'ils représentent le cas échéant ;

- Du côté de la Direction Centrale, le nom et la mention de la qualité du représentant de l'employeur et éventuellement, le nom et la qualité du représentant des Directions de chaque pays (une telle démarche sensibilise et engage les Directions Locales).

Il est possible d'ajouter aux signatures des membres du GSN, la signature des organisations syndicales européennes et reconnues dans la mesure où elles ont été informées de l'ouverture de la négociation et qu'elles doivent être invitées à la séance de signature de l'accord.

VINCI : l'accord instituant le CEE est signé par le FECC représentant les cadres européens de la construction, affiliée à la CEC et par la FETBB, représentant les salariés européens du bâtiment et du bois, affiliée à la CES

L'OREAL : l'accord sur le CEE est signé par la FECCIA représentant les cadres du secteur de la chimie, affiliée à la CEC et par l'EMCEF, représentant les salariés du secteur de la chimie, affiliée à la CES

PARTIE 3

FAIRE MIEUX VIVRE LE CEE : LES MEMBRES DU CEE EN SITUATION

Un CEE existe dans votre groupe ou dans votre entreprise. Il y a toujours la possibilité d'optimiser son fonctionnement. Cette 3ème partie vise à partager différentes pratiques vous permettant de connaître des fonctionnements de CEE dans différents secteurs.

L'information et la consultation du CEE sont effectives par différents canaux :

- les qualités de ceux qui sont membres du CEE
- l'organisation du travail du CEE
- le contenu de la réunion d'information et de consultation
- le suivi des travaux du CEE

1) Les qualités des membres du CEE

Ce sont les acteurs du droit à l'information et à la consultation du CEE. Ce sont eux qui vont faire vivre au quotidien le dialogue social transnational.

Le CEE est composé de représentants de travailleurs et de représentants de la Direction.

a) *Les qualités des représentants de travailleurs*

Pour remplir au mieux leur mandat, les représentants des travailleurs doivent être légitimes, formés, disponibles, pouvant s'appuyer sur des remplaçants et éventuellement des représentants de fédérations sectorielles européennes.

- La légitimité

Les règles de désignation des représentants des travailleurs appartiennent aux législations et pratiques nationales. Le(s) représentant(s) des travailleurs de chaque pays représenté dans le CEE sera (seront) désigné(s) en fonction de sa (leur) législation nationale.

Quelles que soient les dispositions nationales, il importe que ces représentants soient légitimes et représentatifs de la collectivité de travail dont ils sont issus. C'est la base du crédit à leur implication vis-à-vis de la Direction, vis-à-vis des autres membres du CEE et vis-à-vis des salariés qu'ils représentent et auxquels ils vont rendre compte.

Un représentant des travailleurs ne peut être considéré comme légitime à représenter les travailleurs ou les cadres lorsque :

- Faute d'élections d'un représentant par les travailleurs dans un pays, la Direction désigne un de ses membres pour représenter les travailleurs du pays ;

- La représentation des cadres au sein du CEE est considérée comme assurée par les cadres membres de la délégation représentant la Direction Centrale ou Locale.

La légitimité est assurée par une expression claire et visible des travailleurs d'un pays (élection, désignation syndicale) ou par la désignation par une fédération européenne sectorielle d'un salarié du groupe, lorsque cette élection ou désignation de la part des travailleurs ne peut être garantie.

VINCI : l'accord mentionne expressément qu'aucun membre ne peut être désigné par la Direction. De plus, l'accord prévoit que la désignation des membres du CEE est effectuée par les fédérations européennes FETBB (affiliée à la CES) et FECC (affiliée à la CEC)
SOLVAY : l'accord mentionne que les membres sont élus ou désignés par les institutions représentatives du personnel qualifiées selon les dispositions légales ou les usages propres à chaque pays

- La protection dans l'exercice des fonctions

La directive 2009/38/CE accompagne cette légitimité par un principe de protection des représentants des travailleurs contre la discrimination du fait de l'exercice légitime de leur activité, du même niveau que celui prévu pour les représentants des travailleurs au niveau national.

La directive 2009/38/CE rappelle, dans l'article 10.3 et dans son considérant 34 le principe de base selon lequel « *les membres du CEE jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties similaires à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation ou les pratiques nationales de leur pays d'emploi. Cela concerne la participation aux réunions et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions* » (article 10.3).

« *Ils ne doivent subir aucune discrimination du fait de l'exercice légitime de leur activité et doivent jouir d'une protection adéquate en ce qui concerne le licenciement et autres sanctions* » (considérant 34).

En fonction des législations nationales, les représentants des travailleurs doivent pendant les réunions liées au fonctionnement du CEE, être payés, comme s'ils travaillaient sur leur site, ne pas pouvoir être sanctionnés ou licenciés parce qu'ils pourraient exprimer un point de vue qui ne conviendrait pas à la Direction Locale ou Centrale dans le cadre du dialogue transnational.

- La disponibilité

Les représentants des travailleurs ont un mandat à remplir qui exige du temps pour l'accomplir (préparation des réunions, déplacements, participation aux réunions, rendu-compte des réunions au niveau européen et national, formation). La qualité du dialogue social passe par un temps suffisant consacré à l'ensemble de ces différents moments du mandat.

L'accord instituant le CEE a pu prévoir un nombre d'heures ou de jours mis à disposition des membres, enveloppe de temps parfois majorée pour les membres du comité restreint, voire pour le secrétaire.

L'OREAL : les membres du CEE ont 2 jours/an afin d'exercer leurs missions, en dehors du temps passé en réunions. Les membres du secrétariat de liaison (comité restreint) ont 20 jours/an + 3 jours pour chaque consultation concernant des projets transnationaux

AIR FRANCE KLM : les membres du CEE ont un minimum de 3 jours/an afin d'exercer leurs missions, en dehors du temps passé en réunions. Le temps peut être majoré autant que de besoin. Les membres du bureau bénéficient d'un volume temps supplémentaire autant que nécessaire

Tout en étant prévue dans les accords, la disponibilité des représentants doit être effective dans la pratique. En cas de difficultés sur la disponibilité, au niveau national par exemple, lorsque la Direction Locale ne facilite pas l'absence des représentants des salariés, du représentant des cadres en particulier, il importe de prévenir la Direction Centrale qui est garante du bon fonctionnement du CEE afin de trouver une solution.

- La liberté de déplacement

Il est important que les membres du CEE puissent bénéficier d'une liberté de déplacement sur site.

Le déplacement peut intervenir dans le cadre de tout contexte, pas seulement lors de circonstances exceptionnelles.

Les membres du CEE peuvent vouloir se déplacer afin de mieux connaître les sites et les pratiques locales de dialogue social dans le groupe.

Les déplacements des membres du CEE peuvent constituer également un moyen de communication sur les travaux et les actions du CEE.

- La formation

La directive 2009/38/CE prévoit, dans son article 10.4, que « *dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du GSN et du CEE bénéficient de formations sans perte de salaire* ».

Il est rare de trouver un représentant des travailleurs qui ait immédiatement toutes les compétences requises pour remplir le mandat au sein du CEE. Même, le représentant des cadres, avec sa formation technique et managériale connue, ouvert sur d'autres cultures et souvent multilingue, ne peut s'improviser compétent sur l'ensemble des missions du CEE.

La formation est donc un sujet incontournable et un passage quasiment obligatoire.

Différentes formations sont possibles. Cela dépend de l'objectif recherché pour :

- Surmonter les difficultés de communication, il s'agira de formation linguistique. Cette formation doit être obligatoire lorsque la Direction Centrale supprime ou réduit les interprètes et les traducteurs ;
- Se familiariser avec les différents systèmes de représentation des travailleurs, il s'agira de formation culturelle interprofessionnelle ou sectorielle ;
- Mieux comprendre les données économiques ou les règles européennes concernant le CEE, il s'agira de formations économiques et juridiques.

VALEO : les membres du CEE suivent une formation sur le fonctionnement des CEE et la législation sociale européenne comparée
TOTAL : les membres du CEE suivent une formation syndicale et économique
VINCI : l'accord prévoit une formation juridique, économique et sociale de 8 jours, répartis sur la durée du mandat

Pour faciliter l'exercice du mandat au sein du CEE, il est recommandé de construire un parcours de formation pour les représentants des travailleurs :

- Dès sa prise de fonctions, le représentant devrait suivre une formation sur :
 - les missions et le fonctionnement du CEE
 - la représentation des travailleurs dans les pays représentés au CEE
- Tout au long du mandat, le représentant devrait avoir accès régulièrement à :
 - une formation linguistique, en fonction des langues de référence choisie, et de son propre niveau de connaissance de langues. Les membres du CEE peuvent suivre ces formations linguistiques ensemble, mélangeant ainsi les nationalités, ce qui peut renforcer le « développement de l'équipe ».

SANDVIK TOOLING : la formation en anglais qui est la langue unique de travail du CEE, se déroule tous les 2 ans durant 4 jours consécutifs à Cambridge par groupe de 3 à 4 membres originaires de pays différents
L'OREAL : la formation en français est prévue auprès des membres du CEE qui le souhaitent
SOLVAY : une formation à l'anglais ou au français est prévue pour tous les membres titulaires et suppléants. Une demi-journée de formation annuelle économique, sociale et culturelle, suit les réunions plénières annuelles du CEE

- des formations économiques et juridiques tout au long du mandat, en lien avec l'environnement économique et juridique du groupe ou de l'entreprise.

Le principe du suivi d'une formation sans perte de salaire est acté dans la directive. Les frais de formation ainsi que le maintien des salaires peuvent être aux frais de la Direction Centrale ou aux frais de la Direction Locale. Il est toujours utile que ces principes soient rappelés dans l'accord qui institue le CEE.

- La place des remplaçants

Lorsque l'accord a prévu des remplaçants, ces derniers doivent être prêts à intervenir lorsque le représentant titulaire est empêché, en étant au courant des dossiers, en étant formés et en étant connus des autres membres du CEE. Il en va de l'efficacité du droit à l'information et à la consultation.

Pour ce faire, il est important que les remplaçants soient formés comme les titulaires (même programme de formation qui peut aussi être suivi en même temps), soient destinataires des documents envoyés aux membres du CEE (par le titulaire ou par la Direction), et qu'ils soient associés aux réunions des délégations de travailleurs.

SANDVIK TOOLING : seuls les titulaires siègent lors des réunions du CEE. Cependant, sont conviés à la réunion, en plus de tous les titulaires, les remplaçants du pays où se déroule la réunion du CEE

- La place des représentants des organisations syndicales européennes

Dans la pratique, il ressort que la participation des organisations syndicales européennes aux réunions du CEE est une réalité fréquente mais à géométrie variable.

Cela dépend de ce que l'accord prévoit.

Si l'accord a été signé par des organisations syndicales confédérales ou sectorielles européennes, il est logique qu'en leur qualité de signataires, elles soient associées au fonctionnement du CEE afin de suivre la vie de l'institution et d'apporter aux représentants des travailleurs, comme à la Direction d'ailleurs, un point de vue extérieur englobant le secteur d'activités et d'autres pratiques de dialogue transnational.

Cependant, ces représentants des organisations syndicales, quand ils ont été prévus au sein du CEE, ont un poste d'observateur et peuvent être conviés à certaines réunions seulement (réunions sans la Direction, réunions du comité restreint).

GSK : aucun autre participant, en dehors des représentants d'employeurs et travailleurs, ne peut participer aux réunions CEE

GDF SUEZ : des représentants de l'organisation syndicale sectorielle européenne participent aux réunions du CEE

ARKEMA : les représentants des organisations syndicales sectorielles sont présents à tous les types de réunions : réunions avec la Direction, réunions sans la Direction, réunions informelles d'une délégation de travailleurs d'un pays avec la Direction

b) Les qualités des représentants de l'employeur

La représentation de l'employeur, à travers la Direction Centrale, constitue l'autre composante du CEE.

La Direction Centrale a une responsabilité importante dans le bon déroulement de l'information et de la consultation. C'est elle qui élabore avec le chef de file des représentants des travailleurs la planification des réunions et l'ordre du jour des réunions, donne les informations prévues, assiste aux réunions du CEE, répond aux questions et apporte une réponse motivée à l'avis du CEE.

La façon dont la Direction Centrale s'implique donne la tonalité du dialogue social transnational que l'entreprise ou le groupe veut développer et faire vivre.

Ce dialogue sera d'autant plus de qualité que la Direction Centrale est directement et de façon permanente impliquée, que les Directions opérationnelles sont sollicitées et disponibles pour intervenir en fonction de l'ordre du jour et que la taille de la délégation de l'employeur lors des réunions reste adaptée.

- La participation permanente de la Direction Générale

Un pilotage pérenne des réunions, par le plus haut niveau Directionnel, est essentiel pour garantir l'efficacité des réunions. Le CEE constitue le seul endroit où les représentants des travailleurs peuvent rencontrer la Direction Centrale du groupe ou de l'entreprise de dimension communautaire. Et réciproquement ! Pour la Direction Centrale, c'est également l'endroit où elle peut entendre l'expression des travailleurs directement, sans l'intermédiaire des Directions locales.

Une représentation permanente de la Direction Centrale dans les réunions du CEE traduit l'engagement du plus haut niveau de Direction de l'entreprise dans le dialogue social ascendant et descendant.

VINCI : l'accord prévoit dans la composition du CEE, que pour la Direction du groupe, « *le Président de VINCI ou son représentant participe aux réunions, assisté de 2 personnes de son choix avec voix consultative* »

SOLVAY : l'accord prévoit que le Président du Comité Exécutif préside la réunion assisté du Directeur Général RH, du Directeur des Relations sociales Europe et du Secrétaire Général du groupe

- L'implication de directeurs opérationnels en fonction de l'ordre du jour

Pour apporter une information adéquate à l'ordre du jour et aux attentes des représentants des travailleurs, la délégation de l'employeur dans les réunions du CEE doit être constituée de représentants de secteur d'activités ou de filiales les plus à même de présenter les documents en séance, répondre aux questions et apporter des compléments.

Ainsi, la délégation de l'employeur s'adapte en fonction de l'ordre du jour de la réunion du CEE ou du comité restreint. Certains sujets concernent d'avantage la DRH, la Direction Financière... Il est à noter qu'en cas de réunions pour circonstances exceptionnelles, le CEE ou le comité restreint peut faire appel au niveau de Direction le plus approprié (point 3 des prescriptions subsidiaires).

Des représentants de Directions Locales peuvent donc avoir une place dans les réunions. Cette participation peut se révéler utile pour sensibiliser les Directions locales au dialogue social et faciliter l'application de décisions débattues devant le CEE, et éventuellement faire respecter au niveau local les engagements pris par la Direction Centrale.

- Le nombre de représentants lors des réunions

C'est l'observation des pratiques qui permet d'avoir des indicateurs sur le nombre de représentants.

Le nombre de représentants est souvent lié à la vision de la Direction Centrale du dialogue social. Elle peut considérer que le dialogue doit être paritaire en nombre et donc que les membres composant la délégation de l'employeur doivent être en nombre équivalent à ceux de la délégation des travailleurs.

WHIRLPOOL EUROPE : le CEE compte 16 représentants des travailleurs et 16 représentants d'employeurs

GSK : il y a autant de représentants de travailleurs que de représentants d'employeurs

SOLVAY : le CEE comporte 24 membres originaires de 13 pays de l'UE et 4 membres de la Direction Centrale

L'OREAL : le CEE compte 30 représentants des travailleurs et la Direction Centrale est représentée par le Directeur Général, le Vice-président en charge de la Direction Générale des Relations Humaines, le Directeur Général des Relations Sociales, et de toute autre personne du groupe L'Oréal de son choix

2) L'organisation du travail du CEE

- Un lieu de réunion adapté

Le lieu de la réunion doit être défini dans l'accord. Il doit être adapté à la configuration de la réunion pour permettre une efficacité optimale de la réunion.

Le lieu doit être facilement accessible pour toutes les délégations.

Ce doit être un lieu qui fasse sens : ce ne doit pas être « un programme touristique » de sorte, qu'il faut éviter les réunions « banquets », des hôtels 3 étoiles. En effet, la Direction peut choisir un lieu spécifique de réunion en plongeant les représentants des travailleurs dans un cadre luxueux avec un accès illimité à des boissons... ce qui peut nuire à l'efficacité des réunions.

Sans aller dans cet extrême, il est tout à fait possible de concilier travail et « confort » pour les membres du CEE. Les échanges entre les membres du CEE ne se déroulent pas uniquement pendant les réunions. Les pauses, les repas constituent des moments informels de discussion, notamment des pratiques locales de chacun. Le cœur de l'Europe multiculturelle bat également grâce à ces moments en « off ». Le lieu de réunion doit contribuer à cette convivialité tout en restant dans un cadre professionnel.

L'essentiel reste que les réunions se passent dans des locaux adaptés, équipés qui facilitent les échanges et qui n'entravent pas l'efficacité des débats.

ARKEMA, INERGY AUTOMATIVE SYSTEMS : les réunions du CEE se déroulent dans le même pays
GROUPAMA, SANDVIK TOOLING, SOLVAY : les réunions du CEE se déroulent dans des pays différents
EUROTUNNEL : les réunions du CEE se déroulent en alternance en France et en Angleterre

Organiser des réunions du CEE dans un pays différent à chaque fois est opportun lorsque la réunion permet de rencontrer une réalité professionnelle nationale du groupe. La réunion est alors une occasion pour les membres des CEE d'aller à la rencontre des salariés du groupe comme de leurs représentants locaux.

D'autres groupes varient les lieux en fonction du type de réunions : réunion du CEE ou réunion du comité restreint ou équivalent.

VINCI : le CEE se réunit dans un pays différent chaque année. Le secrétariat (comité restreint) se réunit en principe toujours dans le même pays

EADS : les réunions du CEE avec la Direction ont lieu soit en France soit en Allemagne ; les réunions internes, entre représentants des travailleurs, se déroulent en Grande Bretagne et en Espagne

- Une durée de réunion qui tient compte de l'ordre du jour

Les prescriptions subsidiaires ne prévoient aucune « base » à ce sujet.

Il est évidemment admis que des réunions ne doivent durer ni trop longtemps, ni trop peu de temps. Il faut prévoir une durée convenable et trouver un juste milieu qui permet un travail efficace, complet.

Le plus souvent, la durée de la réunion est fonction de l'ordre du jour. Il est ainsi difficile de définir une durée « fixe » dans l'accord. En revanche, il est possible de prévoir une durée minimale.

SANDVIK TOOLING : arrivée le lundi ; réunion sans la Direction le mardi ; réunion avec la Direction le mercredi ; réunion de suivi sans la Direction le jeudi ; départ le vendredi

SOLVAY : arrivée le lundi ; réunion sans la Direction le mardi ; réunion avec la Direction le mercredi ; réunion de suivi et demi-journée de formation sans la Direction le jeudi ; départ le vendredi

- Des délais de convocation et d'envoi des documents suffisants

La qualité des échanges lors de la réunion du CEE ou de ses émanations en comité plus restreint est conditionnée à une connaissance de l'ordre du jour suffisamment en amont de la date de réunion et à un délai tout aussi suffisant pour la lecture et l'analyse des documents envoyés. Les membres du CEE doivent avoir le temps de préparer la réunion. Il est nécessaire qu'ils aient une visibilité sur le temps à consacrer à cette préparation et donc sur leur charge de travail vis-à-vis de leur Direction Locale et de leurs collègues. A défaut, un délai trop court de prévenance peut gêner la participation aux réunions.

De plus, lorsqu'il y a des traductions, les traducteurs doivent également avoir le temps nécessaire pour faire correctement leur travail.

Un délai raisonnable est donc de rigueur tant pour le calendrier des réunions que pour l'envoi des documents.

CREDIT AGRICOLE : le délai de convocation à la réunion plénière du CEE est de 10 jours calendaires

SANDVIK TOOLING : le délai de convocation à la réunion plénière est de 3 mois

Ces délais deviennent très souples en cas de réunions extraordinaires, à la suite d'un contexte d'urgence.

- L'intérêt de l'élaboration d'un règlement intérieur

Les membres du CEE peuvent décider de mettre en place un règlement intérieur, en complément de l'accord. Le règlement intérieur permet aux membres du CEE de faire vivre le CEE au quotidien, de le faire « respirer » dans un cadre plus souple que l'accord, et en s'adaptant aux événements rencontrés par les membres du CEE.

Un règlement intérieur vise à fixer les règles au quotidien du fonctionnement du CEE, de ses différents comités ou bureaux (lieu des réunions, durée des réunions avec la Direction ou sans la Direction, délais d'envoi des documents, procédure de vote...). Il peut prévoir la création de documents « standardisés » pour préparer les réunions et pour informer les travailleurs (site intranet, brochure, ...). Le règlement intérieur peut prévoir aussi la possibilité de mettre en place des groupes ad hoc.

SANDVIK TOOLING : le règlement intérieur prévoit des « country report » standardisés pour faciliter la présentation de la situation et de la composition du groupe
 ARCELOR : le règlement intérieur détermine la procédure de vote au sein du CEE pour élire le comité restreint, pour élire le Président, le secrétaire et pour adopter les délibérations du CEE et du comité restreint

Le rôle du règlement intérieur n'est pas de palier les règles d'un accord « défaillant » ni de prévoir des dispositions qui sont normalement déterminées par l'accord. Le RI est là pour aider à organiser la pratique quotidienne des missions du CEE.

3) Le contenu de la réunion d'information et de consultation du CEE

a) *La préparation du contenu de la réunion du CEE*

- L'élaboration de l'ordre du jour

La façon d'élaborer l'ordre du jour dépend souvent du type de culture qui prévaut dans votre entreprise en matière de relations professionnelles.

Le contenu de l'ordre du jour peut être défini conjointement par la Direction Centrale et (le chef de file des représentants des travailleurs appelé secrétaire ou président) ou plusieurs représentants des travailleurs du CEE (le comité restreint, le bureau). Il peut être élaboré unilatéralement, par les représentants des travailleurs.

Les résultats de l'enquête PERCEE confirment que l'ordre du jour est très majoritairement réalisé conjointement entre les représentants des travailleurs et de l'employeur.

TOTAL, GENERALI, VINCI, SOLVAY : l'ordre du jour est élaboré conjointement entre le Président et le représentant des travailleurs désigné

Il y a des pratiques où l'ordre du jour est sous la seule responsabilité du représentant des travailleurs.

HUNTSMANN, WHIRLPOOL EUROPE : l'ordre du jour est sous la responsabilité du représentant des travailleurs désigné

Dans tous les cas, l'ordre du jour doit permettre au CEE d'être informé et consulté sur ce qui se passe dans le groupe ou l'entreprise, dans la dimension transnationale. Il doit permettre d'échanger et d'exprimer des avis sur la situation économique, financière et sociale de l'entreprise ou du groupe.

- L'articulation avec les institutions nationales

Le groupe ou l'entreprise peut permettre aux représentants locaux de préparer avec leurs représentants au sein du CEE une consultation avant la réunion du CEE. Ces réunions entre les représentants du CEE du pays et les représentants locaux de ce même pays nourrissent le travail préparatoire des membres du CEE et donc les sujets potentiels de l'ordre du jour de la réunion du CEE.

Il ne s'agit pas d'inscrire des problèmes nationaux à l'ordre du jour du CEE. L'articulation entre le CEE et les institutions nationales permet de filtrer les questions purement nationales tout en vérifiant que les questions purement nationales a priori ne se posent pas finalement dans d'autres pays, ce qui en fait alors une question transnationale...

SOLVAY : l'accord prévoit, au niveau national, avec la Direction Locale, des réunions préparatoires et de suivi (une journée chacune) à l'occasion des réunions CEE. Ces réunions sont organisées dans chaque pays par les membres du CEE auprès des représentants du personnel du pays visé
SAINT GOBAIN : la Direction Centrale initie la mise en place de comités de groupe nationaux

- Le recours à un expert

Les informations envoyées par la Direction Centrale, dans le cadre de l'ordre du jour, pouvant être volumineuses et techniques dans différents domaines (juridique, comptable...) ou, au contraire, très sommaires, il peut s'avérer nécessaire pour les membres du CEE et/ou du comité restreint de recourir à un expert juridique, comptable ou économique :

- * Soit pour décoder les innombrables informations transmises, faire le tri entre les données importantes et les secondaires ;
- * Soit pour repérer les informations manquantes et être en mesure de demander très précisément à la Direction Centrale les éléments nécessaires à la bonne compréhension de la situation de l'entreprise ou du groupe.

Le recours à l'expert relève de la décision des membres du CEE et peut être décidé à tout moment, l'expert apportant son aide sur tous les points de l'ordre du jour comme sur certains, en fonction de la mission qui lui est confiée.

- La réunion de la délégation des travailleurs sans la Direction

Le CEE et/ou le comité restreint a le droit de se réunir sans la Direction Centrale. Cela peut être le cas avant les réunions du CEE avec la Direction.

Ces réunions préalables (avant la réunion avec la Direction) permettent aux représentants des travailleurs d'échanger sur l'ordre du jour, sur les documents envoyés, de discuter avec les experts syndicaux ou techniques, de coordonner les positions entre représentants des travailleurs avant la discussion avec la Direction, voire de finaliser un avis commun...

Du côté de la Direction Centrale, ce type de réunion lui offre également un moment pour se préparer elle aussi à la réunion commune, de coordonner les interventions entre les différents directeurs, de préparer les réponses aux questions envisagées et d'élaborer la réponse motivée à un éventuel avis du CEE.

- La mobilisation des Directions opérationnelles par la Direction Centrale

Au même titre que les représentants des salariés au sein du CEE avec les institutions nationales de représentation du personnel, les membres de la Direction Centrale s'organisent pour consulter, mobiliser leurs Directions opérationnelles en vue d'élaborer les documents à envoyer, de coordonner les présentations envisagées et de préparer les commentaires sur les travaux des experts mandatés par le CEE comme les réponses motivées aux avis déjà exprimés ou à venir lors de la séance.

b) La discussion lors de la réunion du CEE

- La présidence de la réunion

Aucune modalité obligatoire n'est imposée en ce qui concerne le Président de la réunion plénière. Néanmoins, les prescriptions subsidiaires de la directive 2009/38/CE prévoient, dans le point 4, que « *les Etats membres peuvent fixer les règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation* ».

La présidence de la réunion dépend souvent, comme pour l'élaboration de l'ordre du jour, de la culture de dialogue social qui prévaut dans le groupe ou l'entreprise.

Certains accords stipulent que la réunion est présidée par les représentants du personnel ou par ceux des employeurs ou tour à tour par chacun d'eux ou de manière conjointe.

Dans les groupes à dominance culturelle française, les réunions CEE sont présidées par les représentants de la Direction Centrale
GSK : la présidence se fait conjointement avec des représentants de la Direction et du personnel

- Le temps d'échanges

Les réunions du CEE sont un lieu d'échanges d'informations de la Direction vers les représentants des travailleurs mais également des représentants vers l'employeur.

Le déroulement de la réunion doit permettre ces deux sens d'échanges. La réunion du CEE avec la Direction n'est pas un monologue des membres de la Direction Centrale. Cependant, elle ne doit pas être non plus celui d'une délégation nationale de travailleurs qui, par des temps d'intervention trop longs, sans mandat des autres membres du CEE pour parler en leur nom, priverait les autres délégations de travailleurs de la possibilité de poser des questions ou d'exposer leurs remarques et avis.

Le règlement intérieur peut envisager de mentionner le principe du respect d'un temps de parole raisonnable pour chacun dont le président de séance est garant. Ce principe peut également être rappelé au début de la réunion du CEE avec la Direction.

- La formalisation de l'avis du CEE

La directive 2009/38/CE est muette sur les modalités de formalisation de l'avis en CEE. Il revient donc aux négociateurs et aux membres du CEE d'organiser cette formalisation dans la pratique.

Les avis émis lors de la réunion du CEE peuvent émaner de chaque délégation nationale, ou d'un porte-parole membre du CEE qui s'exprime au nom de toutes les délégations ou de certaines d'entre elles. Chaque délégation nationale est ainsi libre d'exprimer un avis mais également de donner mandat pour un avis commun exprimé par une autre personne.

Il est vivement conseillé que les avis exposés soient écrits. Cela permet d'avoir une trace écrite de ce qui a été déclaré, de faciliter le compte-rendu de la réunion et donc la bonne compréhension des positions, grâce aux traductions qui suivront.

4) Le suivi des travaux du CEE

a) *Au sein du CEE*

- Des réunions sans la Direction après la réunion du CEE avec la Direction

Suite à la réunion avec la Direction, le CEE ou le comité restreint peut se réunir, sans la Direction, entre les seuls représentants de travailleurs. Ce sont des réunions dites de suivi.

Une fois la réunion du CEE achevée, les membres du CEE sont en possession d'informations sur les documents et sur les positions des uns et des autres. Il peut être utile de faire le point sur la réunion et d'échanger sur le suivi des questions posées.

Quand elles existent, les réunions de suivi se tiennent en général directement après les réunions du CEE avec la Direction.

- La réponse motivée de l'employeur

Les avis pouvant être exprimés par chaque délégation de travailleurs ou par une ou plusieurs délégations au nom de l'ensemble du CEE, la Direction Centrale est tenue d'apporter une réponse motivée à tous les avis formulés.

La réponse devrait être formulée par écrit, pour un parallélisme avec la forme écrite de l'avis, et devrait être envoyée, voire présentée communément à tous les membres du CEE.

La réponse formulée n'est soumise à aucun délai mais, elle devrait être apportée au plus tard à la réunion suivante du CEE ou d'une de ses émanations s'il en a été prévu ainsi.

- La mise en place de groupes ad hoc

Sur les bases des sujets qui sont débattus lors des réunions du CEE, les représentants des salariés et la Direction Centrale peuvent décider de créer des groupes de travail spécifiques sur une thématique au nom du CEE pour approfondir un sujet (temporaire) ou des commissions spécialisées sur un thème récurrent de la compétence du CEE afin de préparer les travaux en réunions de CEE.

SOLVAY : les membres du CEE ont instauré un groupe de travail « Développement Durable » qui a débouché sur l'élaboration de 4 chartes : sous-traitance, politique sociale joint-venture, santé et sécurité, développement durable et RSE
 TOTAL : a été instituée une commission du CEE dédiée au Développement Durable
 EADS : a été institué au sein du CEE le comité économique
 GDF SUEZ : ont été mises en place au sein du CEE des différentes commissions : emploi/formation/mobilité/diversité ; santé/sécurité ; garanties sociales et reporting social

L'accord peut arrêter le principe de la possibilité d'organiser au sein du CEE de telles commissions si les membres du CEE le décidaient. Les modalités pratiques peuvent être renvoyées au règlement intérieur.

b) *Auprès des entités nationales*

- La question de la confidentialité

L'article 8 de la directive 2009/38/CE prévoit des dispositions quant à la confidentialité des informations soumises aux membres du CEE (voir partie 2).

La Direction peut invoquer le caractère confidentiel des informations présentées au CEE afin de restreindre la possibilité de diffusion de ces informations.

C'est très délicat car des projets ou orientations présentés lors des réunions CEE ont bien souvent des effets au niveau local. Vis-à-vis des salariés du groupe, la confidentialité imposée aux représentants du CEE vient heurter l'essence même de leurs fonctions : représenter et informer les salariés.

Dans la pratique, comment gérer la question de la confidentialité ?

S'agissant d'informations qui ont des conséquences directes sur des sites du groupe, l'obligation de confidentialité sera d'autant plus légère que :

- l'articulation de l'information et de la consultation entre le niveau européen et le niveau national est bien organisée ;
- les représentants de la Direction comme ceux des salariés y sont soumis, ce qui conduit à ce que cette obligation soit très circonscrite dans le temps, sous peine de voir les orientations présentées non appliquées...

Cependant, lorsqu'il s'agit de projets à moyen terme, comment associer les représentants des salariés à l'enrichissement du contenu de ces projets tout en leur interdisant d'en rendre compte à leurs mandants, tant que les projets ne sont pas plus précis et opérationnels ?

La question de l'aspect temporel de la confidentialité est ressortie nettement lors du colloque des 14 et 15 octobre 2010 : à partir de quel moment est-il nécessaire de parler d'un projet d'adaptation ou de restructuration, tout en prenant en compte les enjeux de la consultation préalable à la décision et de la confidentialité ?

S'agissant de l'obligation de confidentialité vis-à-vis des interlocuteurs externes, elle est étroitement liée à la façon dont communique la Direction, hors de l'entreprise (presse spécialisée...).

- La diffusion d'informations sur le travail du CEE par la Direction auprès des filiales

La diffusion des travaux du CEE n'est pas un monopole des représentants des salariés. Il revient tout autant à la Direction Centrale qu'aux représentants des travailleurs membres du CEE d'informer les entités locales, chacun auprès de ses représentants.

La diffusion des informations par la Direction Centrale est facilitée par l'implication des Directions Locales à la préparation des réunions du CEE (appui sur les comités de groupe nationaux par exemple) à leur niveau national et par leur participation aux réunions du CEE, en fonction de l'ordre du jour.

La diffusion d'informations auprès des Directions Locales est aussi facilitée lorsque les Directions Locales sont le relais, parfois exclusif, des comptes-rendus des réunions auprès des représentants des salariés locaux.

TOTAL, BOUYGUES, CREDIT AGRICOLE, L'OREAL, SOLVAY : le procès-verbal de la réunion du CEE est diffusé auprès des Directions Locales. A charge pour elles de le faire traduire et de les transmettre aux représentants des salariés locaux

- La diffusion d'informations sur le travail du CEE par les représentants des salariés auprès des salariés

La directive 2009/38/CE donne les éléments de cadrage sur la communication vers les salariés dans son considérant 33 et dans l'article 10.2 :

Considérant 33 : « Afin de pouvoir exercer pleinement leur fonction et d'assurer une utilité au comité d'entreprise européen, les représentants des travailleurs doivent rendre compte aux travailleurs qu'ils représentent et pouvoir bénéficier de la formation qui leur est nécessaire ».

Article 10.2 : « les membres du CEE informent les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises du groupe ou, à défaut de représentants de travailleurs, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation ».

Des réunions de compte-rendu de travaux du CEE peuvent avoir lieu aussi au niveau national, par les membres du CEE, lors de réunions des institutions nationales.

L'OREAL : un compte rendu synthétique de la réunion plénière, appelé « compte rendu flash », est d'abord établi par le Secrétariat de Liaison dans les quinze jours, après la réunion et diffusé le plus rapidement possible en accord avec la Direction. Chaque réunion de la Direction avec le Secrétariat de Liaison peut faire l'objet d'un compte-rendu établi par la Direction et le Secrétaire, qui est diffusé à l'ensemble du personnel dans les pays membres du CEE selon les pratiques locales en vigueur pour les communications de même nature. Ces documents sont transmis aux pays membres de l'IEDS/CEE, qui prennent en charge la traduction. La Direction de ces pays assure ensuite la diffusion à l'ensemble du personnel selon les pratiques locales en vigueur pour les communications de même nature

SOLVAY : au niveau national, des réunions entre les membres du CEE et les institutions locales de leur pays sont organisées pour rendre-compte des travaux du CEE

VALEO, GDF SUEZ : les procès verbaux sont diffusés auprès des Directions Locales et auprès des représentants des salariés locaux

5) Faire face à des difficultés de fonctionnement

La vie du groupe ou des entités locales, la situation des représentants de la Direction Centrale comme ceux des travailleurs vont inmanquablement évoluer sur la période de la durée du mandat. Ces évolutions peuvent conduire à des difficultés de fonctionnement du CEE, à des tensions dans l'information et la consultation au niveau transnational.

La façon dont ces difficultés ou tensions vont être résolues dépend de la qualité du dialogue social au sein du CEE.

La résolution des conflits passe d'abord par les membres du CEE.

S'il s'avère que l'accord ou les règles minimales relatives à l'information et à la consultation au niveau transnational ne sont pas ou plus respectés, il faut alors alerter les signataires de l'accord qui sont les garants de la bonne application de l'accord.

Il est indispensable de leur signaler l'apparition d'un différend quant à l'application, le respect de l'accord ou du règlement intérieur du CEE. Ce sont les signataires (la Direction Centrale, et éventuellement les Directions Locales, les membres du GSN, les organisations syndicales européennes) qui sont les plus à même de répondre à des problèmes de compréhension et/ou de déclinaison de l'accord qu'ils ont signé.

Quand le CEE n'est pas mis en place par le biais d'un accord, les représentants des travailleurs doivent saisir la Direction Centrale du problème. Si le différend persiste, l'alerte auprès d'organisations syndicales européennes peut constituer une médiation en vue de trouver une solution.

Si, malgré toutes ces étapes le différend n'est pas résolu, il faut envisager un recours devant le juge compétent.

La mention dans l'accord de la législation applicable à l'accord est alors un élément précieux. C'est d'abord au regard de cette législation qu'il faudra se référer pour les modalités de contestation devant le juge.

Si le litige porte sur l'interprétation de règles nationales concernant la désignation de représentants (par exemple, le représentant doit être élu et il ne l'est pas), il conviendra de se rapprocher du juge compétent pour interpréter la règle nationale et contrôler sa bonne application (le juge du pays de la législation a priori mal appliquée).

CONCLUSION : EN AVANT LA REPRESENTATION DES CADRES !

La directive 2009/38/CE vient moderniser la législation communautaire en matière d'information et de consultation transnationale des travailleurs dans le but d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation et d'accroître la proportion de CEE tout en permettant le fonctionnement continu des accords existants.

Les nouveautés qu'elle apporte vont vivre leur vie à travers la transposition dans les législations nationales et à travers les négociations de nouveaux accords ou les renégociations d'accords existants concernant le CEE.

Il existe et existera de plus en plus, des entreprises ou des groupes atteignant la taille et la configuration pour mettre en place un CEE. Certains sont prêts à s'y lancer. Le colloque PERCEE des 14 et 15 octobre 2010 a réservé un temps pour le témoignage de directions de groupe, comme le groupe Chèques Déjeuner, qui lançaient tout juste le processus de contacts pour mettre en place un CEE.

La directive 2009/38/CE réveille le droit transnational à l'information et à la consultation.

Dans son volet modernisation, elle permet également une juste représentation des catégories de travailleurs. Là où des règles conduisaient mécaniquement à une représentation des catégories majoritaires de salariés, la nouvelle directive ouvre la logique de l'équilibre et donc de l'accès au GSN et au CEE de catégories de travailleurs non ou sous représentées : les cadres.

La conviction, la détermination et la persévérance de la CEC et de ses membres affiliés ont permis ce résultat. Il appartient à nous tous de le faire vivre. Il s'agira d'une véritable conquête dans certains pays, entreprises ou groupes ; il s'agira de consolidation d'une situation fragile dans d'autres. Ce seront toujours des avancées !

C'est l'ensemble de la collectivité de travail qui en bénéficiera. Lorsque les cadres sont présents, aux côtés des autres catégories de travailleurs, dans le dialogue transnational, en nombre suffisant et de façon pérenne, c'est en qualité et en maturité que gagne ce dialogue.

La base de données EWADB comme d'autres études sur les accords transnationaux, montrent que de nombreux CEE expérimentent des pratiques qui dépassent leurs missions premières : mise en place de groupes ad hoc, appropriation de sujets nouveaux (développement durable, emploi/formation), élaboration de chartes, conclusion d'accords. Quand on regarde de plus près ces pratiques, il ressort que parmi les membres de ces CEE très en pointe sur de nouvelles pratiques il y a une représentation des cadres en tant que telle. Les travaux de la FECCIA lors de la conférence de 2009 sur les accords transnationaux dans les groupes de la chimie européenne en sont une des illustrations.

La directive 2009/38/CE fera l'objet d'une évaluation sur la mise en œuvre de ses dispositions, par la Commission, au plus tard le 05 Juin 2016. Avec cet horizon en 2016, il y a 5 années pour défendre les couleurs de la représentation des cadres !

BIBLIOGRAPHIE

TITRE	ANNEE	AUTEUR	LIEN	ORIGINE
CADRE REGLEMENTAIRE				
Directive 94/45/CE du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs	sept-94	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:FR:NOT	INTERNET
Directive 97/74/CE du 15 décembre 1997 étendant au Royaume-Uni la directive 94/45/CE concernant l'institution d'un Comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs	déc-97	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0074:FR:NOT	INTERNET
Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne - Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs	mar-02	EUROPA	http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/c10817_fr.htm	INTERNET
Directive 2006/109/CE du 20 novembre 2006 portant adaptation de la directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, en raison de l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie	nov-06	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32006L0109:FR:NOT	INTERNET

TITRE	ANNEE	AUTEUR	LIEN	ORIGINE
CADRE REGLEMENTAIRE				
Directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte) (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)	mai-09	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32009L0038:FR:NOT	INTERNET
L'information consultation au niveau européen,		EUROPA	http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/em0019_fr.htm	INTERNET
Synthèses de la législation de l'UE		EUROPA	http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/c10805_fr.htm	INTERNET
Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'Union européenne en matière de santé, de travail et de communications électroniques		SENAT	http://www.senat.fr/rap/10-256/10-25618.html	INTERNET
La directive sur le CEE entre en vigueur le 5 juin		WK CE	http://www.wk-ce.fr/actualites/detail/12222/la-directive-sur-le-ce-europeen-entre-en-vigueur-le-5-juin.html	INTERNET
Transposition de la nouvelle directive sur les comités d'entreprise européens d'ici à la mi-2011		NET-IRIS	http://www.net-iris.fr/veille-juridique/actualite/22178/transposition-de-la-nouvelle-directive-sur-les-comites-entreprise-europeens-ici-a-la-mi-2011.php	INTERNET
Comité d'entreprise européen institué par accord		CODE DU TRAVAIL	http://droit-finances.commentcamarche.net/legifrance/61-code-du-travail/171841/comite-d-entreprise-europeen-institue-par-accord	INTERNET
DISPOSITIONS DU NOUVEAU CODE DU TRAVAIL		LEXINTER	http://www.lexinter.net/Legislation5/comite_entreprise_europeen.htm	INTERNET
Le Code du Travail	2008	Laurent Moins		LIVRE
Décision de la Commission du 20 mai 1998 concernant l'institution de comités de dialogue sectoriel ...	mai-98	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998D0500:FR:HTML	INTERNET
Décision de la Commission du 20 mai 1998 concernant l'institution de comités de dialogue sectoriel ...	mai-98	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1998D0500:20070101:FR:HTML	INTERNET

TITRE	ANNEE	AUTEUR	LIEN	ORIGINE
CADRE REGLEMENTAIRE				
Assistance technique dans la gestion du dialogue social sectoriel au niveau communautaire		EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=210260:cs&lang=fr&list=226215:cs,451687:cs,210260:cs.&pos=3&page=1&nbl=3&pgs=10&hwords=dialogue~sectoriel~	INTERNET
La direction générale «Emploi, affaires sociales et égalité des chances» de la Commission européenne oeuvre à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, à l'ouverture de la société à tous les citoyens et à l'égalité des chances pour tous.		COMMISSION EUROPEENE	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=656	INTERNET
Statut de la Société européenne	oct-01	EUROPA	http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/126016_fr.htm	INTERNET
Rectificatif au règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE) (JO L 294 du 10.11.2001)	oct-01	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi:celexplusprod!DocNumber&lg=fr&type_doc=Regulation&an_doc=2001&nu_doc=2157	INTERNET
Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs	oct-01	EURLEX	http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi:celexplusprod!DocNumber&lg=fr&type_doc=Directive&an_doc=2001&nu_doc=86	INTERNET
Société Européenne	août-06	LEGILUX	http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2006/0152/2006A2684A.html	INTERNET
Statut/Société européenne - implication des travailleurs	août-06	LEGILUX	http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2006/0152/2006A2706A.html	INTERNET
La société européenne arrive (enfin) en France !		NETPME	http://www.netpme.fr/creation-entreprise/590-societe-europeenne-arrive-enfin-en-france.html	INTERNET
Créer une société européenne (SE)	août-07	Ministère de La Justice et des Libertés – France	http://www.justice.gouv.fr/actualite-du-ministere-10030/creer-une-societe-europeenne-12945.html	INTERNET
Société Européenne	juin-05	NOUVEAU CHEF D'ENTREPRISE	http://www.apce.com/pid2791/societe-europeenne.html?espace=3	INTERNET
Connaître les caractéristiques d'une société européenne (SE)		GUICHET PUBLIC - Luxembourg	http://www.guichet.public.lu/fr/entreprises/creation/forme-juridique/societe-capitaux/caracteristiques-se/index.html	INTERNET

TITRE	ANNEE	AUTEUR	LIEN	ORIGINE
CADRE REGLEMENTAIRE				
Société européenne		CNRS	http://www.dgdr.cnrs.fr/daj/partenariat/partenariat/structpersonmorale/se.htm	
Société européenne		LEXINTER	http://www.lexinter.net/Legislation/societe_europeenne.htm	
La Société Européenne	juin-05	Patrick Saerens		LIVRE
La Société Européenne (droit des sociétés, social, fiscal, droit comparé)	2005	Editions Francis Lefebvre		LIVRE
La Société Européenne (Societas Europea)	2004	Jean-Pierre Bertrel		LIVRE
GUIDES				
Comités d'entreprise européens : désignation des représentants		LEXTENSO	http://www.lextenso.fr/weblextenso/chronique/afficher?id=domain-7/chronique_1241532876907/	INTERNET
Formation : Mettre en place et faire vivre un comité d'entreprise européen		CEGOS	http://www.cegos.fr/formation-animer-comite-entreprise-europeen/p-20107340-2010.htm	INTERNET
Key Aspects of German Employment and Labour Law	juil-05	Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magatsch		LIVRE
Mémoire des Comités d'entreprise européens	juin-05	ETUI - Jeremy Waddington	http://www.etui.org/research/activities/Workers-representation/Reports-and-working-papers/Memorandum-Comites-d-entreprise-europeens	INTERNET
Publications de l'ETUI		ETUI	http://www.etui.org/fr/Publications	INTERNET
Le défi du changement : Méthodes d'action pour les CEE	avr-07	SDA	http://www.sda-asbl.org/TestiPdf/Report-EWCcasestudiesFR.pdf	INTERNET
Atelier sur les CEE : Améliorer les qualifications et les compétences pour les membres du CEE	mai-08	SDA	http://www.sda-asbl.org/testiPdf/couverture.pdf	INTERNET
Société européenne		WIKIPEDIA	http://fr.wikipedia.org/wiki/Soci%C3%A9t%C3%A9_europ%C3%A9enne	INTERNET
Société européenne		APCE	http://www.apce.com/pid2791/societe-europeenne.html?espace=3	
Société européenne		HEC PARIS	http://www.hec.fr/Institut-de-l-Europe/Publications/Societe-Europeenne	
Rapport de conférence sur le rôle de l'encadrement au sein des CEE et autres instances d'information et de consultation des salariés	juin-08	CEC	http://www.cec-managers.org/fileadmin/user_upload/PDF/Press_Room/Publications/Francais/2006_2010/CECRapportdeconferenceToulouseFR.pdf	INTERNET

TITRE	ANNEE	AUTEUR	LIEN	ORIGINE
GUIDES				
Guide de bonnes pratiques		FECCIA	http://www.feccia.org/archives/guide_accords-transnationaux_fr.pdf	INTERNET
Guide de mise en place de la nouvelle directive	2009	EUROPA	http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3978&langId=fr	INTERNET
Projet de recommandations concernant les négociations pendant la période de transposition		SDA	http://www.sda-asbi.org/testiPdf/EIF_common%20recommendations%20FR%20no%20ETF.pdf http://www.euro-ce.org/pdf/recommandations.pdf	INTERNET
Recommandations concernant les négociations pendant la période de transposition (du 5 juin 2009 au 5 juin 2011)		SDA	http://www.sda-asbi.org/TestiPdf/EIF_common_recommendations_trilingual.pdf	INTERNET
The New European Works Council Directive ('Recast')		ETUC	http://www.sda-asbi.org/TestiPDF/CES-D%C3%A9pliant%20The%20New%20Recast%20Directive%20def.pdf	INTERNET
Recommandations concernant les négociations pendant la période de transposition (du 5 juin 2009 au 5 juin 2011)		EMF SDA	http://www.emf-fem.org/Press/Publications/The-New-EWC-Directive http://www.sda-asbi.org/TestiPdf/EIF_common_recommendations_trilingual.pdf	INTERNET
EMF guidelines on legal actions concerning EWCs (anglais, français, allemand)		EMF	http://www.emf-fem.org/Areas-of-work/Company-Policy/EWC-SE/EWC-legal-issues/EMF-guidelines-on-legal-actions-concerning-EWCs	INTERNET
EMF guidelines in EWC negotiations (français, anglais, allemand)		EMF	http://www.emf-fem.org/Areas-of-work/Company-Policy/EWC-SE/The-New-EWC-Directive/EMF-guidelines-in-EWC-negotiations	INTERNET
POSITIONS SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES				
REPRESENTATIVITE DES PARTENAIRES SOCIAUX ET COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN	sept.-08	E.Jahan - Air France	http://www.ceep-france.org/IMG/pdf/Representativite_des_partenaires_sociaux.pdf	INTERNET
Les comités d'entreprise européens (CEE)	mai-08	CES	http://www.etuc.org/a/495	INTERNET
La participation des travailleurs à la directive sur la Société européenne - Cadre pour les directives sur les fusions transfrontalières et le transfert du siège social	mars-04	CES	http://www.etuc.org/a/844	INTERNET
Le CE Européen Michelin		CFE-CGC	http://www.cfecgmichelin.org/Le-CE-Europeen-Michelin-.html	INTERNET
Comité d'entreprise européen		CFTC	http://www.cftcmetallurgie.com/fr/comite-d-entreprise-europeen-,92.html	INTERNET
Les comités d'entreprise européens, comment ça marche ?		CGT	http://www.cgt.fr/spip.php?article37597	INTERNET
Comités d'entreprise européens		FECCIA	http://www.feccia.org/index_cee.htm	INTERNET

TITRE	ANNEE	AUTEUR	LIEN	ORIGINE
POSITIONS SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES				
European works council	sept-97	François Vincent	http://www.feccia.org/index_ewc.htm	INTERNET
European works council			http://www.unicreditgroup.eu/en/Governance/European_Works_Council.htm	INTERNET
Les sociétés européennes accusées de bafouer le droit de leurs salariés américains	avr-10	RFI	http://www.rfi.fr/europe/20100902-societes-europeennes-accusees-bafouer-le-droit-leurs-salaries-americains	INTERNET
ACTES DE COLLOQUES - ENQUETES				
Les actes de la conférence des 29-30 septembre 2009 sur les accords transnationaux		FECCIA	http://www.feccia.org/archives/actes_colloque_accords-transnationaux_fr.pdf	INTERNET
La Société Européenne (contributions du colloque international qui s'est déroulé au Sénat et à la Sorbonne	oct-02	Klaus J. Hopt, Michel Menjuq, E. Wymeersch		LIVRE
La Société Européenne (journée d'étude)	déc-04	Jacques Makherbe Michel Coipel		LIVRE
Mission "L'Europe dans la Mondialisation"	nov-07	Ministère des affaires sociales – France	http://www.euromonde2015.eu/spip.php?article10	INTERNET
Travail et Emploi – Multinationales françaises et relations d'emploi dans les pays d'Europe centrale et de l'est	2010	DARES	http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/etudes-et-recherche,77/publications-dares,98/revue-travail-et-emploi,103/no-123-revue-travail-et-emploi,13363.html	INTERNET
Les actes du colloque des 14 et 15 octobre 2010 PERCEE		CFE-CGC	www.cfecgc.org	INTERNET
OUVRAGES/GUIDES/REFERENCES				
Comité d'entreprise européen		OBOULO	http://www.oboulo.com/comite+entreprise+europeen	INTERNET
Comité d'entreprise européen - Définition		GUIDE DU TRAVAIL	http://www.guide-du-travail.com/lexique/c/comite-d-entreprise-europeen,,284.html	INTERNET
Le CE européen, un outil au service de l'Europe sociale	oct.-07	Christophe Rieuzé	http://christopherieuze.rsfblog.org/archive/2007/10/03/le-ce-europeen-un-outil-au-service-de-l-europe-sociale.html	INTERNET
Définition de Comité d'entreprise européen		TISSOT EDITION	http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail.aspx?definition=Comit%C3%A9+d%27entreprise+europ%C3%A9en	INTERNET

TITRE	ANNEE	AUTEUR	LIEN	ORIGINE
Comité d'entreprise européen		ASSEMBLEE NATIONALE	http://www.assemblee-nationale.fr/13/dossiers/comite_entreprise_europeen.asp	INTERNET
Expertise-conseil du Comité d'entreprise européen		SECAFI	http://www.secafi.com/fr/domaines-interventions/expertise-conseil-comite2.html	INTERNET
OUVRAGES/GUIDES/REFERENCES				
Le Comité d'Entreprise Européen, outil du dialogue social ?	oct-06	LAFARGE	http://www.institut-entreprise.fr/fileadmin/Docs_PDF/travaux_reflexions/Dialogue_social/Lafarge_edc.pdf	INTERNET
Le Comité d'Entreprise Européen	1997	Bernard Teyssié		LIVRE
Le Comité d'Entreprise Européen; une instance en devenir	1997	Jean-Paul Jacquier		LIVRE
Le Comité d'Entreprise Européen; instrument du dialogue social	1999	Eric Borrell		LIVRE
BASE DE DONNEES				
ETUI database integrating previous ETUI and SDA databases			http://www.ewcdb.eu/	INTERNET
SITES ET REVUES SPECIALISEES				
European works council	nov-09		http://www.cipd.co.uk/subjects/empreltns/wkcncls/eurwcon.htm	INTERNET
Réseau et abonnement à une lettre d'information		EURO CE	http://www.euro-workscouncil.net/fr/111.php	INTERNET
Reconstruire les fondements du social		ASTREES	http://www.astrees.org/	INTERNET
Association Europe et Société		EUROPE ET SOCIETE	http://www.europeetsociete.com/	INTERNET
Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail		EUROPA	http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c11111_fr.htm	INTERNET
Department for Business Enterprise & Regulatory Reform	sept-08		http://www.bis.gov.uk/files/file47617.pdf	INTERNET
Liaisons Sociales Europe			http://www.wk-rh.fr/consultation/sommaire.php?acronyme=lse	INTERNET

RESEAU

- Les organisations européennes à contacter
- Les membres du comité de pilotage du projet PERCEE
- Les référents Europe de la CFE-CGC par secteur

Les organisations syndicales européennes de cadres à contacter

Le secteur	L'organisation concernée	L'adresse du site	L'adresse du contact
Interprofessionnel et secteur sans fédération dédiée	CEC European Managers	www.cec-managers.org	office@cec-managers.org ewc@cec-managers.org (adresse dédiée pour les CEE)
Assurance	AECA	www.cgc-assurance.com	asso.euro.cadres@cgc-assurance.com
Technologies de l'information et de la communication	ETIC	www.etic-managers.eu	contact@etic-managers.eu
VRP / Commerciaux	ECMF	www.ecmf-europa.eu	info@ecmf-europa.eu
Construction	FECC		paolkhan@libero.it (Président)
Industrie Chimique	FECCIA	www.feccia.org	info.feccia@feccia.org
Banque	FECEC	www.fecec.eu	snb@fr.oleane.com (France)
Energie	FECER	www.fecer.eu	francois.perniola@edf.fr (Président)
Industrie de la Métallurgie	FEDEM		norb.mueller@web.de (Président)
Transport	FICT	www.fict-transport-international.com	fict@live.fr

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE PERCEE

Représentants de cadres :

Italien : M. Luigi BOSCO
ALITALIA
luigi.bosco1@libero.it

Allemand : M. Gerhard KRONISCH
VAA
Gerhard.kronisch@vaa.de

Représentants d'employeurs :

M. Jean-Claude GAUDRIOT
Conseiller Relations sociales ECEG
jcgaudriot@wanadoo.fr

M. Emmanuel JULIEN
MEDEF
ejulien@medef.fr

Représentant d'une fédération sectorielle européenne ayant l'expérience de négociation de CEE

M. François VINCENT
FECCIA
francois.vincent@numericable.com

Représentants de salariés de l'encadrement présents dans des CEE de droit français

M. Patrick DESWARTE
VEOLIA
pdeswarte@dalkia.com

M. Antonio PARANHOS NETO
ARKEMA
antonio.paranhos-neto@arkema.com

Représentants de salariés présents dans des CEE de droit non français

Mme Anne Catherine CUDENNEC
EADS (droit néerlandais)
anne-catherine.cudenec@eads.net

M. Didier QUINTIN
SANDVIK TOOLING (droit suédois)
didier.quintin@sandvik.com

M. Denis SUIRE
GSK (droit anglais)
denis.x.suire@gsk.com

M. Frank SETRUK
IBM (droit allemand)
frank_setruk@fr.ibm.com

Représentants de l'ICOSI (Institut de coopération sociale internationale)

M. François YENCE
fyf@gagnac.org

M. Arnaud BREUIL
abreuil@icosi.org

Représentants des Partenaires du projet

AECA
M. Christophe LEFEVRE
christophe.lefevre@cfecgc.fr

CEC
Mme Marie Anne de la BROÏSE
delabroise@cec-managers.org

ETIC
M. Eric PIGAL
eric.pigal@cfecgc.fr

FECC
M. Jean GAUDIN
gaudin.jean3@wanadoo.fr

FECEC
M. Jean-Marc GUEGUEN
snb@fr.oleane.com

FEDEM
M. Jean-Pierre CHAFFIN
jean-pierre.chaffin@metallurgie-cfecgc.com

FICT
M. Michel YARD
michel.yard@laposte.net

Représentants de la CFE-CGC, Porteuse du projet PERCEE

M. François HOMMERIL
Chef de projet PERCEE
francois.hommeril@cfecgc.fr

Mme Laurence MATTHYS
Chargée de mission Europe et International
laurence.matthys@cfecgc.fr

Mme Francesca BREUIL
Chargée de mission Europe et International
francesca.breuil@cfecgc.fr

Melle Barbara REGINATO
Chargée de mission projet PERCEE
barbara.reginato@cfecgc.fr

Mme Sylvie LAPIERRE
Assistante du projet PERCEE
sylvie.lapierre@cfecgc.fr

LES REFERENTS EUROPE CFE-CGC

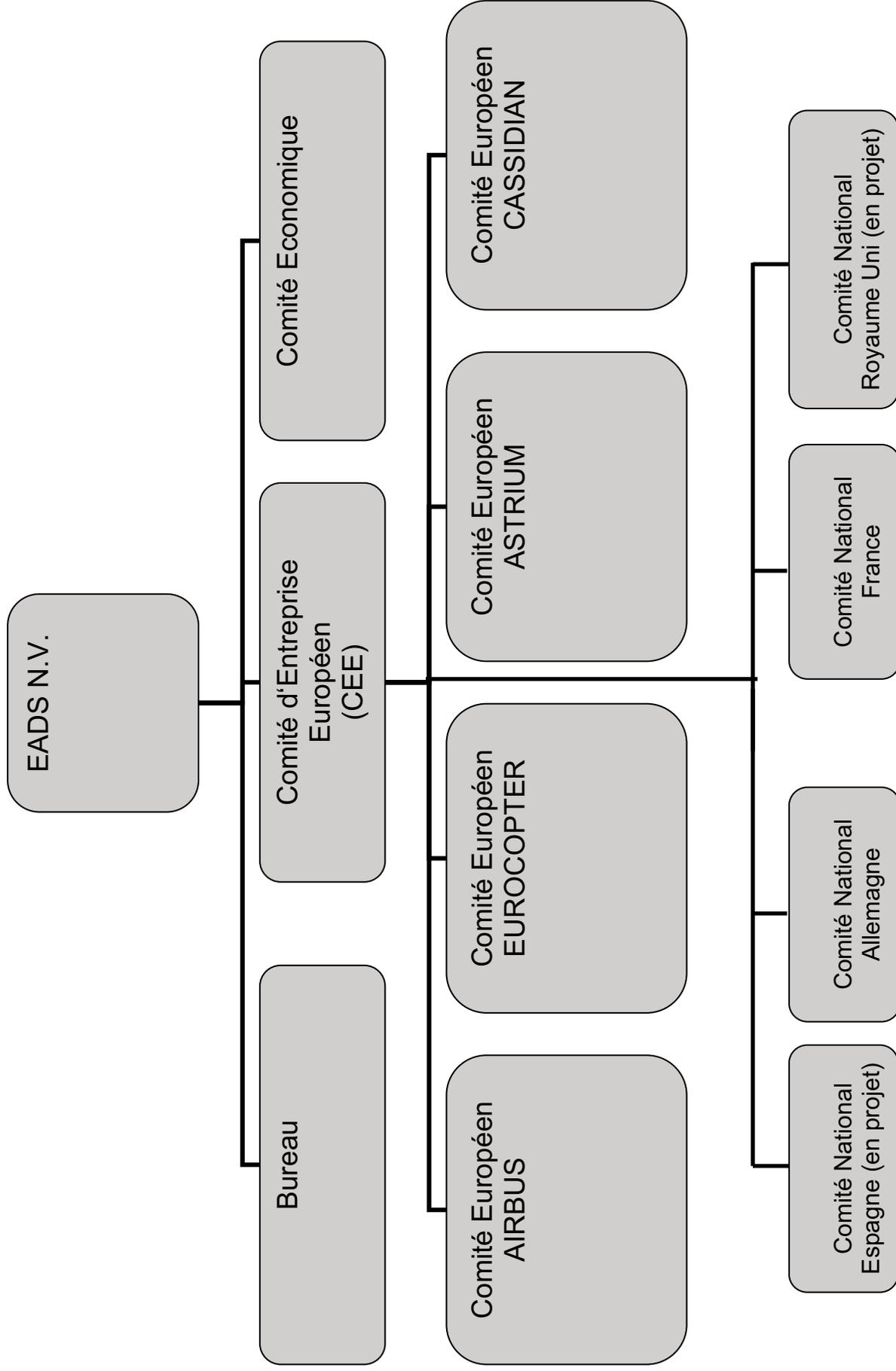
PAR SECTEUR

SECTEUR	PRENOM	NOM	E-MAIL
Agroalimentaire	Alain	DE LA CLERGERIE	alain.delaclegerie@fr.imptob.com
Assurance	Christophe	LEFEVRE	christophe.lefevre@cfecgc.fr
Assurance	Mohamed	TESKRAT	mteskrat@generali.fr
Banque-Finance	Yves	GUERIF	yvesguerif@nicolas-guerif.com
Chimie (Textile)	Frédéric	BESACIER	fredbesacier@aol.com
Chimie (Industrie chimique)	Antonio	PARANHOS NETO	antonio.paranhos-neto@arkema.com
Chimie (Industrie pharmaceutique)	Denis	SUIRE	denis.x.suire@gsk.com
Commerce et Services	Kader	RAMDANE	kax@neuf.fr
Construction	Jean	GAUDIN	gaudin.jean3@wanadoo.fr
Construction	Dominique	LEJEUNE	dominique.lejeune@cgcbtp.com
Economie sociale	François	YENCE	fyf@gagnac.org
Energie	Joël	AUTIE	joel.autie@total.com
Energie	Lise	BACHMANN WATRINET	lise.watrinet@gdfsuez.com
Energie	Guy	MASMONTEIL	guy@masmonteil.net
Energie	François	PERNIOLA	francois.perniola@edf.fr
Hôtellerie Restauration	Didier	CHASTRUSSE	didier.chastrusse@cfecgc.fr
Métallurgie	Anne Catherine	CUDENNEC	anne-catherine.cudennec@metallurgie-cfecgc.com
Santé	Jean-Paul	ZERBIB	jp.zerbib@orange.fr
Santé	Paul	CHAUVOT	paul.chauvot@gmail.com
Personnes retraitées	Robert	CHIRAT	robert.chirat@gmail.com
Technologie de l'information	Eric	PIGAL	eric.pigal@accenture.com
Technologie de l'information	Giovanni	SERRAVALLE	giovanni.serravalle@econocom.fr
Télécommunication	Thierry	MEURGUES	thierry.meurgues@orange-ftgroup.com
Transports (aérien)	Véronique	GHIEMMETTI	vero.ghielmetti@wanadoo.fr
Transports	Michel	YARD	michel.yard@laposte.net

ANNEXES

- Le schéma des CEE au sein d'EADS
- Le glossaire des abréviations

Structure CEE EADS



GLOSSAIRE DES ABREVIATIONS / GLOSSARY OF ABBREVIATIONS

- AECA** : Association Européenne des Cadres de l'Assurance / European Association of Insurance Company Managers
- CEC** : Confédération Européenne des Cadres / European Managers
- CEE** : Comité d'Entreprise Européen / European Works Council (EWC)
- CES** : Confédération Européenne des Syndicats / European Trade Union Confederation (ETUC)
- CFE-CGC** : Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres
- CIDA** : Confederazione Italiana dei Dirigenti e delle Alte Professionalità / Confédération italienne des Cadres Dirigeants / Italian Managers' Confederation
- DRH** : Direction des Ressources Humaines / Human Resources Department (HRD)
- ECEG** : European Chemical Employers Group / Groupe Européen des Employeurs de la Chimie
- EEE** : Espace Economique Européen / European Economic Area
- EMCEF** : European Mine, Chemical And Energy Workers' Federation / Fédération Européenne des Syndicats des Mines, de la Chimie et de l'Energie
- ETIC** : European Federation for Managers in Technologies of Information and Communication / Fédération Européenne des Cadres des Technologies de l'Information et de la Communication
- EWADB** : European Works Council Data Base / Base de données sur les comités d'entreprise européens
- FECCIA** : Fédération Européenne des Cadres de la Chimie et des Industries Annexes / European Federation of Managers in the Chemical Industry
- FECC** : Fédération Européenne des Cadres de la Construction / European Federation of Managers in the Construction Industry
- FECEC** : Fédération Européenne des Cadres des Etablissements Bancaires / European Federation of Managers in the Banking Sector
- FEDEM** : Fédération Européenne de l'Encadrement de la Métallurgie / European Federation of Managers in the Steel Industry
- FETBB** : Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois / European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)
- FICT** : Fédération Internationale des Cadres du Transport / European Managers in the Transport Industry
- GSN** : Groupe Spécial de Négociation / Special Negotiation Body
- ICOSI** : Institut de Coopération Sociale Internationale / Institut of International Social Cooperation
- PERCEE** : Plate-forme de l'Encadrement pour un Réseau de Comités d'Entreprises Européens/ french acronym for Management platform for a network of European works councils
- RSE** : Responsabilité Sociétale des Entreprises / Corporate Social Responsibility (CSR)
- VAA** : Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie / Association of Chemical Industry Managers / Association des Cadres de la Chimie (Allemagne)
- UE** : Union Européenne / European Union
- ULA** : Deutscher Führungskräfteverband / German Managers' Confederation / Confédération allemande des Cadres



COMMISSION EUROPÉENNE



Ce projet est réalisé avec le soutien de la Commission Européenne

Ce guide rédigé comme suit n'engage que son auteur, la Commission Européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.