



**GUIDE
TECHNIQUE**



**GUIDE DES COMITÉS
D'ENTREPRISE
EUROPÉENS ET COMITÉS
D'ENTREPRISE DE LA
SOCIÉTÉ EUROPÉENNE**

2023

GUIDE DES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS ET COMITÉS D'ENTREPRISE DE LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE



ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION
Ana Cuesta
Sonia Arbaoui

CONCEPTION
Service communication CFE-CGC
Adrien Vînet

RELECTURE
Service communication CFE-CGC

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FS

Mars 2023

ISBN : 978-2-38340-032-5

www.cfecgc.org



INTRODUCTION

8. Genèse de l'information-consultation des travailleurs à l'échelle européenne : cadre normatif européen et perspectives
10. Quelle place pour le dialogue social européen dans les entreprises ?
11. Chiffres clés des CEE

LES CRITÈRES ET ÉTAPES POUR LA MISE EN PLACE D'UN CEE

16. Les étapes essentielles de préparation à la négociation
22. L'organisation de la négociation ou de la renégociation

NÉGOCIER LA MISE EN PLACE DU CEE OU L'ÉVOLUTION DU CEE EXISTANT

34. Le champ d'application géographique de l'accord
36. Les missions d'information et de consultation du CEE

FAIRE VIVRE LE CEE : CONNAÎTRE VOS PRÉROGATIVES ET OPTIMISER LEUR USAGE

- 54. Le statut de membre du CEE
- 59. L'organisation du travail du CEE
- 63. Le contenu de la réunion d'information et de consultation du CEE
- 67. La communication des travaux du CEE
- 69. Faire face à des difficultés de fonctionnement : gérer les différends qui peuvent émerger
- 70. Voies de recours

LE COMITÉ D'ENTREPRISE DE LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE

- 80. Introduction : la SE, une forme de société étroitement liée à la participation des salariés
- 81. Avant-propos : les différents modes de transformation d'une société en société européenne
- 86. Les étapes essentielles de préparation à la négociation
- 88. L'organisation de la négociation ou de la renégociation
- 92. Négocier le contenu de l'accord
- 98. Les issues possibles de la négociation
- 102. Annexe



ÉDITO

ANNE-CATHERINE CUDENNEC

Secrétaire nationale
Europe et International

Le Comité d'entreprise européen (CEE), seule instance de dialogue social et de représentation du personnel reconnue juridiquement au niveau international, est amené à traiter des sujets majeurs liés à l'évolution des activités de l'entreprise et peut jouer un rôle essentiel lors des restructurations, en mettant en présence des représentants des salariés de plusieurs pays et des représentants de la direction au plus haut niveau.

Officialisé par une directive européenne en 1994, révisée en 2009, il existe aujourd'hui près de 1 000 CEE en activité, et pourtant il pourrait y en avoir bien plus si les représentants des salariés en faisaient la demande une fois les seuils d'effectifs atteints. Des améliorations à cette directive sont souhaitables, en termes de formation et de confidentialité notamment, même si le texte actuel est une bonne base de travail.

Ce guide a pour objectif de :

- vous donner les éléments nécessaires lorsque vous souhaitez initier la mise en place d'un CEE ;
- vous aider lors de la négociation, y compris dans les phases préalables de préparation de cette négociation ;
- ainsi que durant la vie du CEE.

Vous trouverez dans la première partie tout ce dont vous pourrez avoir besoin dans l'exercice de votre mandat de négociateur de CEE ou de membre de CEE. La deuxième partie de ce guide est consacrée à la société européenne et son comité, dont les caractéristiques ont beaucoup en commun avec les CEE mais avec une spécificité en termes de participation des salariés aux organes de direction.

Ce guide est complémentaire des formations organisées par le Centre de formation syndicale (CFS) « Ouverture à l'Europe » et « Mise en place et fonctionnement des CEE ».

Si les CEE et les comités de SE n'atteignent pas toujours les objectifs escomptés, c'est souvent car les membres, côté direction ou côté salariés, ne s'y investissent pas assez ou car la confiance y est insuffisante. Nous avons souhaité, avec ce guide, mettre en exergue que cette instance, aux nombreux défis car multiculturelle, peut aussi être efficace, productrice d'avancées sociales, à condition que tous ses membres jouent selon les règles et dans un esprit constructif.

Tout au long de ce mandat, j'ai voulu être à l'écoute des besoins exprimés par les militants dans l'exercice difficile d'un mandat syndical transnational, objectif que je poursuivrai dans les mois à venir. Ce guide en est la concrétisation, avec des éléments utilisables au quotidien.

INTRODUCTION

GENÈSE DE L'INFORMATION-CONSULTATION DES TRAVAILLEURS À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE : CADRE NORMATIF EUROPÉEN ET PERSPECTIVES

Le corpus législatif européen sur la démocratie au travail est un élément clé du modèle social européen, dont le dialogue social, la participation des travailleurs, la négociation collective constituent les fondements.

La première législation européenne prévoyant la possibilité d'établir des CEE a été adoptée en 1994, avec la directive 94/45/CE¹, dans le but d'améliorer le droit des travailleurs à l'information et à la consultation dans les entreprises de dimension communautaire sur les décisions les concernant. L'établissement d'un CEE n'est pas automatique mais doit résulter d'une initiative de la direction ou des représentants des travailleurs de différents pays.

En 2009, une révision de la directive sur les CEE (directive 2009/38/CE²) a été adoptée. Cette directive visait à remédier à un certain nombre de lacunes identifiées dans la mise en œuvre de la directive originale. Elle prévoyait notamment l'introduction ou la définition d'un certain nombre de concepts clés, tels que les « questions transnationales », « l'information » et la « consultation », et des dispositions spécifiques sur le droit à la formation et l'articulation entre l'information et la consultation aux niveaux européen et national.

Parmi les objectifs de la directive de refonte figurait l'encouragement à la création de CEE supplémentaires. Malgré cela, une évaluation de la directive de 2009 conduite par la Commission européenne en 2016³ a montré que la révision n'a pas permis d'enrayer la tendance à la baisse de la création de CEE. L'étude de la Commission a notamment souligné que, si la directive de 2009 avait entraîné certaines améliorations dans le fonctionnement des CEE, il restait une marge d'amélioration, notamment en ce qui concerne la garantie d'une consultation efficace et l'encouragement à la création d'autres CEE.

1 Directive 94/45/CE du Conseil, du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

2 Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil 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).

3 Commission européenne, direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Evaluation study on the implementation of directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council : final report, Publications Office, 2016.

Les deux directives n'épuisent toutefois pas les enjeux de représentation des travailleurs : elles ont été nourries et renforcées par des textes adoptés précédemment et par la suite. Le droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise est ainsi consacré à l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁴. Un premier ensemble de directives portant sur le droit des travailleurs à être informés des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail et sur le droit à être informés et consultés sur les licenciements ou les transferts est composé par la directive européenne 75/129/CEE sur les licenciements collectifs⁵, la directive 2001/23/CE portant sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises⁶ et enfin la directive 2002/14/CE relative à l'implication des travailleurs et les droits à l'information et à la consultation⁷.

On peut également citer deux directives européennes relatives au droit des travailleurs à être informés et consultés dans des situations où un élément transfrontalier est en jeu, à savoir la directive 2004/25/CE sur les offres publiques d'acquisition⁸ et la directive 2011/35/UE relative aux fusions des sociétés anonymes⁹.

Plus récemment, le Socle européen des droits sociaux¹⁰, adopté en 2017 et réaffirmé par un engagement politique fort en 2021, dédie son principe 8 au dialogue social et à la participation des travailleurs.

Les perspectives concernant l'évolution du cadre normatif sont encourageantes. Les organisations syndicales nationales et européennes appellent de longue date à la révision de la directive.

Le Parlement européen a lancé deux rapports d'initiative en 2021, l'un porté par la députée européenne G. Bischoff sur la démocratie au travail et le cadre européen des droits de participation des salariés¹¹, et l'autre portant spécifiquement sur la révision de la directive dont le rapporteur est le député européen D. Radtke.

En particulier, le rapport d'initiative 2019/2183 du député européen D. Radtke relatif à la révision de la directive relative au comité d'entreprise européen¹², sans proposer une refonte de la directive, apporte toutefois des pistes intéressantes pour pallier les carences du texte actuellement en vigueur.

4 Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

5 Directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

6 Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

7 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.

8 Directive 2004/25/CE du Parlement Européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les offres publiques d'acquisition.

9 Directive 2011/35/UE du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 concernant les fusions des sociétés anonymes.

10 Commission européenne, Socle européen des droits sociaux, 2017.

11 Rapport d'initiative 2021/2005 du Parlement européen du 16 décembre 2021 sur la démocratie au travail : un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen.

12 Rapport d'initiative 2019/2183 du député européen D. Radtke contenant des recommandations à la Commission sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens.

Les deux rapports d'initiative du Parlement ont été adoptés en session plénière du Parlement européen, en décembre 2021 pour le rapport Bischoff et en février 2023 pour le rapport Radtke. La Commission européenne doit désormais légiférer pour répondre aux enjeux soulevés par le Parlement, ce qu'elle s'est d'ores et déjà engagée publiquement à faire..

La CFE-CGC quant à elle attend de la Commission européenne qu'elle s'appuie sur ces rapports pour proposer des évolutions législatives au régime juridique des CEE.

QUELLE PLACE POUR LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN DANS LES ENTREPRISES ?

La mise en place d'un comité d'entreprise européen est une démarche permettant de renforcer le dialogue social au sein d'un groupe. En effet, il s'agit d'une instance complémentaire aux instances nationales de représentation du personnel, qui vient s'ajouter aux dispositifs préexistants. En cela, le CEE fait partie intégrante de la stratégie d'une entreprise.

Il n'est désormais pas rare pour les groupes transnationaux d'adhérer à des labels ou de communiquer largement sur des engagements sociétaux dans le cadre de leur politique de Responsabilité sociale d'entreprise (RSE). Le CEE peut tout à fait s'inscrire dans la continuité des engagements RSE de votre entreprise, et permettre de leur donner cœur. Pour s'en assurer, il est essentiel pour les membres du CEE de connaître les engagements RSE de l'entreprise, car il faut que ces derniers se traduisent par des actions concrètes.

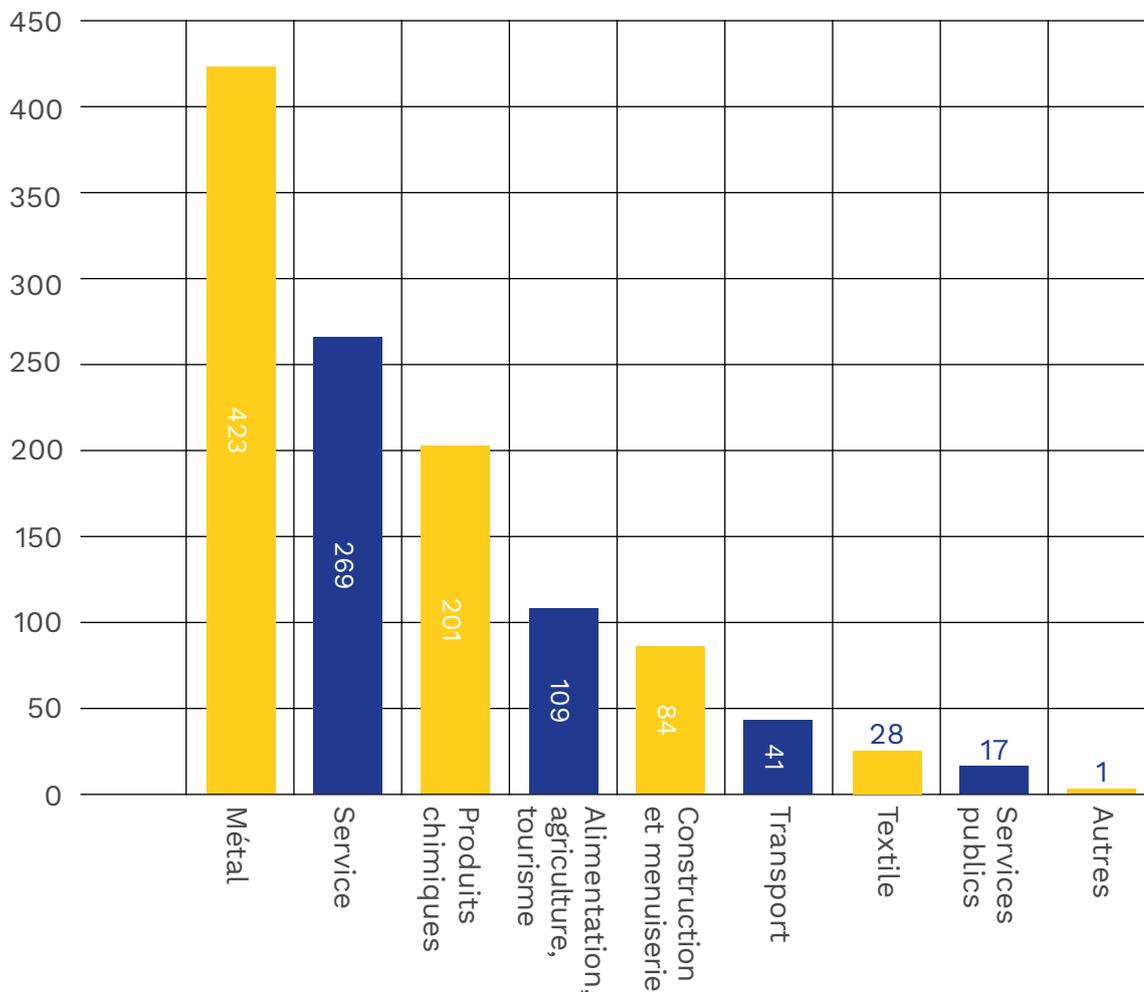
Avoir une vision exhaustive des engagements portés par le groupe à l'externe peut incontestablement donner des leviers d'actions aux membres du CEE et leur permettre de peser dans les discussions, puisqu'il en va de la cohérence et de la réputation de l'entreprise.

Il appartient donc aux membres CEE d'effectuer ce travail de recensement, afin de garantir une cohérence entre les engagements externes du groupe et la qualité du dialogue social interne.



CHIFFRES CLÉS DES CEE

Organes de CEE actuellement actifs, par secteur d'activité

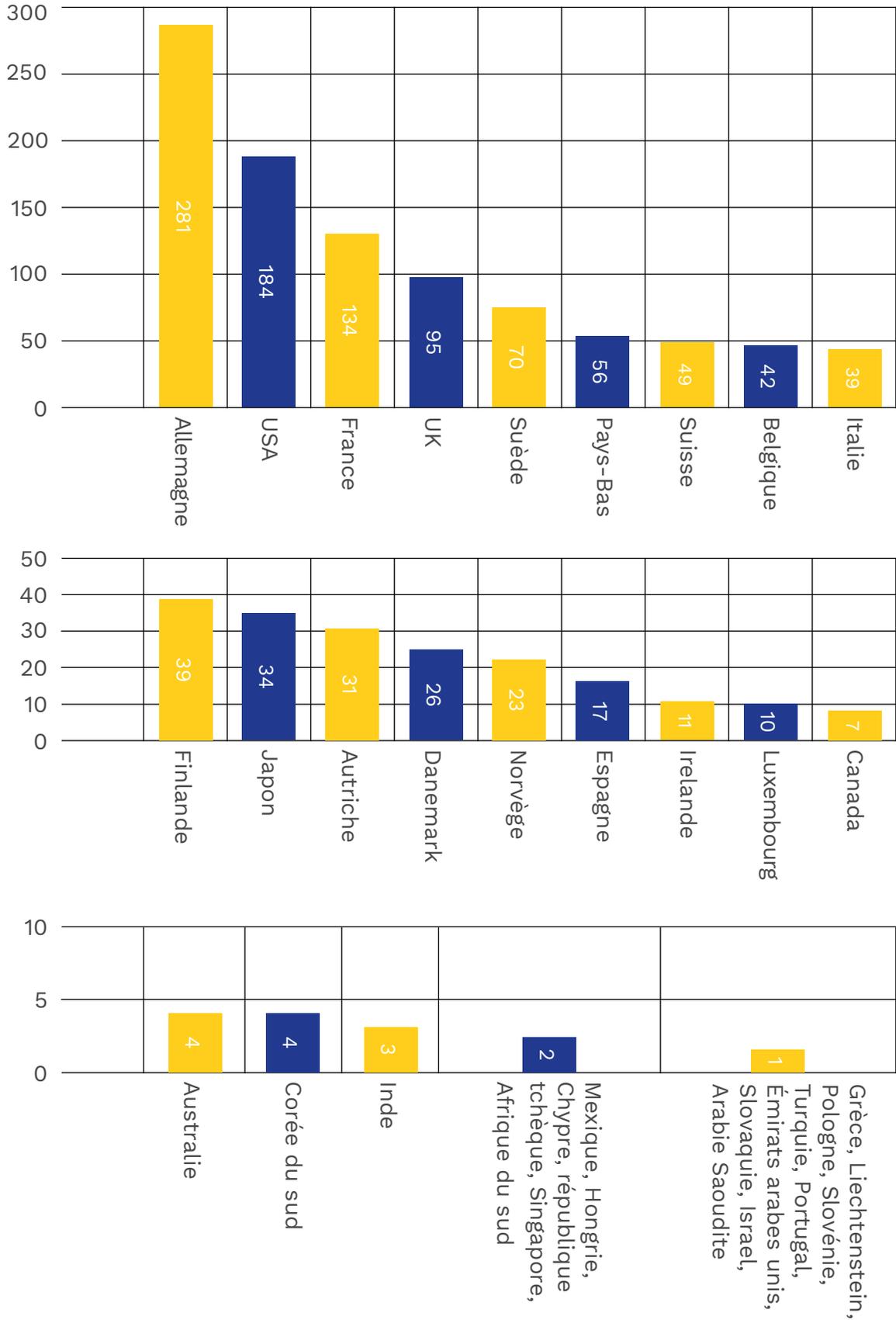


Environ 1 000 CEE sont recensés comme étant actuellement actifs, dont environ 10 % avec un siège social en France

Chiffres clés :

- 1 662 CEE et C-SE créés depuis leur recensement (source : www.ewcdb.eu juin 2022) ;
- 1 208 CEE et C-SE actifs (source : www.ewcdb.eu juin 2022) ;
- 1 164 multinationales ayant (au moins) un CEE ou C-SE ;
- 344 multinationales avaient eu un CEE/C-SE avant fusion ou dissolution.

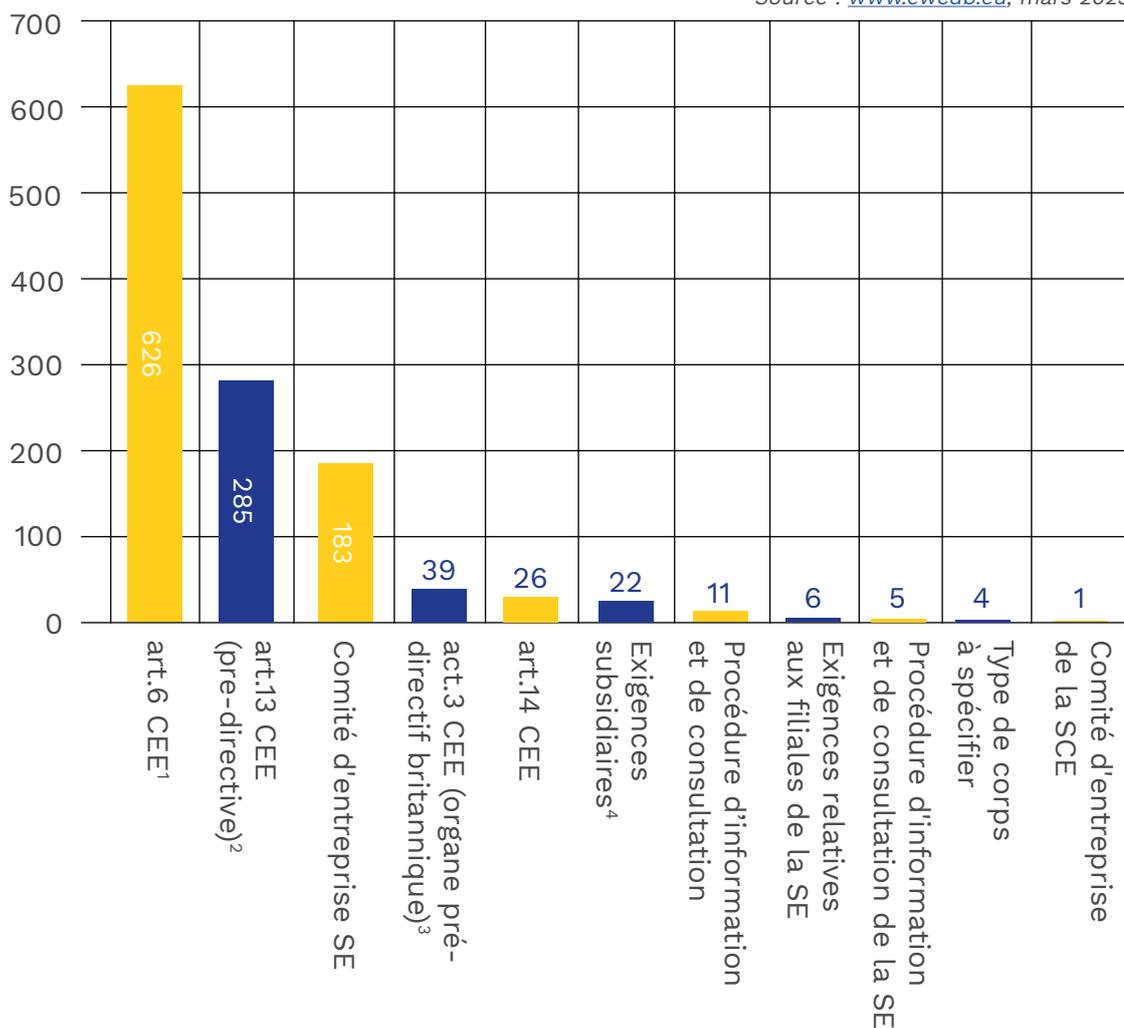
Ventilation des CEE actifs par pays du siège de l'entreprise



La majorité des cee actifs sont rattachés à des entreprises employant moins de 10 000 salariés dans l'EEE et implantées dans plus de 10 pays de l'EEE

CEE actifs par type de mise en place :

Source : www.ewcdb.eu, mars 2023.



1 Selon la directive 94/45/CE.
 2 Avant la directive 94/45/CE.
 3 Selon la directive 2009/38/CE.
 4 Sans accord, donc application du régime subsidiaire.



LES CRITÈRES ET ÉTAPES POUR LA MISE EN PLACE D'UN CEE

SOMMAIRE

**Les étapes essentielles de
préparation à la négociation** **p.16**

**L'organisation de la négociation
ou de la renégociation** **p.22**

LES ÉTAPES ESSENTIELLES DE PRÉPARATION À LA NÉGOCIATION

La place du CEE vis-à-vis des autres instances représentatives du personnel

Les membres du CEE sont porteurs d'un mandat visant la représentation de l'ensemble des salariés de l'entreprise, indépendamment des appartenances nationales ou des catégories d'emploi. Il leur appartient donc de trouver un équilibre entre les problématiques nationales et européennes, puisqu'ils doivent envisager les conséquences de leurs avis et stratégies au niveau européen, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Pour mener à bien leur mission si particulière, les membres du CEE doivent ainsi apprendre à nouer une relation de confiance entre eux, au-delà des différences culturelles ou encore des sensibilités syndicales qui peuvent exister au sein du CEE, dans le but de défendre les intérêts de l'ensemble des salariés européens.

L'un des objectifs de la refonte de la directive 2009/38/CE était notamment d'améliorer les liens opérationnels et hiérarchiques entre les niveaux nationaux et européens en matière d'instances de dialogue social. La directive 2009/38/CE soulève ainsi la nécessaire articulation entre les missions du CEE prévues par la législation européenne et celles des instances nationales de représentation des travailleurs pour des raisons d'efficacité, de cohérence et de sécurité juridique.

En premier lieu, le CEE se distingue du CSE français. En effet, la création des CEE a constitué une consécration d'un droit à l'information/consultation des travailleurs au niveau européen pour que les travailleurs soient correctement informés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent. L'enjeu est de donner une vue d'ensemble aux membres sur la politique du groupe dans son ensemble et recréer aussi un lien entre les travailleurs de tous les établissements.

Dans leur fonctionnement et leurs missions, le CEE et le CSE français ne diffèrent pas fondamentalement, si ce n'est dans les informations qui y sont partagées. De ce point de vue-là, il y a une véritable complémentarité entre les deux instances, le CEE permettant notamment l'accès à des informations auxquelles le CSE ne donne pas accès puisque le CEE ne peut traiter que des questions transnationales.

En second lieu, le CEE doit s'articuler avec le comité de groupe. 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 ces deux instances sont redondantes, et que leur coexistence est chronophage et coûteuse. De ce fait, les représentants des salariés peuvent hésiter à se lancer dans la création d'un CEE, de crainte d'y perdre une instance nationale qu'ils connaissent bien au profit d'une instance européenne plus éloignée.

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 deux instances de dialogue social qui comportent des similarités, elles sont toutefois bien distinctes et complémentaires.



RÉFLEXE MILITANT

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. Côté direction, il est également une instance qui introduit la présentation d'informations transversales, ce qui est un prérequis au bon fonctionnement du CEE.

Dès lors, 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.

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE CE DOCUMENT SUR L'INTRANET DE LA CFE-CGC

UN INTRANET... RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS !

SE CONNECTER À L'INTRANET

Nom d'utilisateur

Mot de passe

SE CONNECTER

Mot de passe oublié ?

Saisissez votre identifiant ou votre adresse mail

RÉINITIALISER

INTRANET.CFECGC.ORG

Chaque adhérent peut accéder à l'intranet en entrant son identifiant et mot de passe.

Vous ne les avez pas encore ? Rien de plus simple. Connectez-vous à Monprofil <http://monprofil.cfecgc.org/inscription> et ils vous seront envoyés automatiquement.

Une question ? Envoyez un e-mail à : monprofil@cfecgc.fr.