

L'action fait l'objet d'un financement de la part de l'Union



Toute communication ou publication ne reflète que le point de vue de son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette communication ou publication.

LES CEE: LE SOCLE EUROPÉEN DU DIALOGUE SOCIAL



Le socle européen
du dialogue social

LE B.A.-BA DU DÉLÉGUÉ CEE
Guide pratique pour les délégués CEE

SOMMAIRE

- 5** Avant-propos
- 8** Présentation de la publication et du projet
- 12** Qu'est-ce qu'un CEE ? Et pourquoi créer un CEE ?
- 20** Le cadre juridique
- 26** Comment arriver à créer un CEE
- 36** Les instruments du CEE
- 42** Le CEE en pratique
- 46** La situation des CEE en Europe
- 52** Présentation des contenus et des résultats de la formation
- 66** Le rôle des CEE dans la pandémie de Covid-19: indications des Fédérations syndicales européennes et expériences concrètes
- 80** Quel avenir pour les CEE ?
- 86** Remerciements
- 88** Bibliographie et webographie
- 90** Index des acronymes

AVANT-PROPOS

Par la présente publication, nous concluons le projet **“Les CEE: le socle européen du dialogue social”** promu par CISL Lombardie, avec CGIL Lombardie, UIL Milan et Lombardie, CCOO de Catalogne, UGT de Catalogne, CSDR Roumanie, PODKREPA Bulgarie, financé par la Commission européenne.

Un projet qui, depuis sa conception et avec un échange qui a vu la participation constructive des organisations syndicales italiennes, espagnoles, roumaines et bulgares, a confirmé l’engagement des partenaires à soutenir une expérience extraordinaire de représentation et de participation des travailleurs et travailleuses employés dans des entreprises multinationales ayant des sites en Europe. Dans ce contexte, l’expérience de travail est reconnue comme une condition qui permet de mettre en relation, d’unir au sein d’une communauté, qu’on reconnaît comme un projet économique et politique en commun.

Les CEE sont aujourd’hui l’une des déclinaisons des représentants des travailleurs et des travailleuses en Europe qui, du fait de leur complexité et nécessité d’évolution, doivent obtenir de plus en plus d’attention et d’engagement de la part des organisations syndicales européennes. Pour l’instant, plus de 1 100 CEE ont été créés et sont opérationnels pour représenter environ 18 millions de travailleurs. Si l’on considère que chaque CEE se compose de 20 membres en moyenne, à l’heure actuelle, plus de 22 000 représentants des travailleurs provenant de tous les États membres de l’Union - mais souvent également de Pays qui ont posé leur candidature ou sont situés en dehors de l’Europe - sont impliqués dans des procédures et des rencontres transnationales.

Le projet **“Les CEE: le socle européen du dialogue social”**, qui avait été lancé en 2019 proposant un parcours de formation qui, au fil des années, s’est progressivement peaufiné et conso-

lidé, a subi l'impact, en 2020, de la propagation de la pandémie de Sars-Cov2 et de la gestion de l'urgence sanitaire dans ses différentes phases.

La nécessité évidente de réorganiser le parcours de formation s'est accompagnée de l'exigence de repenser le sens de cette initiative dans un contexte radicalement différent et dramatique. Le besoin de sauvegarder la santé sur le lieu de travail, de contenir la propagation de la contagion et, en même temps, d'assurer le déroulement des activités et la protection de l'emploi a été une priorité pour le système de représentation syndicale nationale et européenne. Les expériences présentées dans cette publication sont significatives.

Ce que nous vivons à l'ère de la pandémie confirme la nécessité de renforcer le dialogue social en Europe, un dialogue social sachant appréhender les défis de notre époque, les nouvelles inégalités et la pauvreté, le changement climatique, la transition écologique, l'évolution technologique, les défis de l'intelligence artificielle et les retombées sur la qualité du travail.

La réponse européenne coordonnée dans la gestion de l'urgence sanitaire du Covid 19, le financement et le programme articulé Next Generation UE mettent en exergue la valeur d'une progressive convergence politique et économique, qui doit être mise en place progressivement par la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux.

Les tendances et les nouveaux scénarios appellent à une plus grande responsabilité de la part des institutions nationales et européennes, mais également de la part des organismes intermédiaires du monde du travail afin de renforcer les systèmes de participation et de représentation, de repenser les relations ainsi que les bases de la démocratie politique et économique.

Dans ce contexte, le dialogue social s'avère une composante fondamentale du modèle social européen, qui doit être renforcée au niveau européen, ayant pour but de garantir un cadre favorable à la négociation collective au sein des différents modèles des États membres de l'Union.

En tant qu'organisations syndicales, nous renforcerons notre engagement à faire entendre la voix des femmes et des hommes qui travaillent, mais également à saisir de manière responsable les défis et les opportunités de la reprise, afin de contribuer à promouvoir une croissance en Europe qui soit économiquement durable, respectueuse de l'environnement et socialement inclusive.

Paola Gilardoni

Secrétaire USR CISL Lombardie

PRESENTATION DE LA PUBLICATION ET DU PROJET

Cisl Lombardie, par le biais de son département international, est engagée depuis de nombreuses années dans des activités, des actions et des projets européens visant à améliorer la préparation des représentants des travailleurs dans les entreprises multinationales, en analysant le lien entre l'exercice des droits à l'information et à la consultation et la connaissance de ces droits, leur mise en pratique réelle et les expériences, condition indispensable pour une participation active. Il est essentiel de diffuser l'importance stratégique de la culture européenne du dialogue social pour exploiter plus efficacement les informations acquises par les travailleurs, dans la phase de consultation avec les entreprises, conformément à l' "esprit constructif" sur lequel doit reposer la relation entre les Comités d'Entreprise Européens (CEE) et la Direction de l'Entreprise. C'est cette voie qu'a emprunté l'engagement de Cisl Lombardie qui, depuis de nombreuses années, s'efforce de renforcer la coopération internationale avec les organisations syndicales des autres Pays européens et d'entreprendre des actions coordonnées et conjointes en matière de droits à l'information et à la consultation. Cette coopération est à l'origine du **"B.A.-BA du délégué CEE"** (*guide pratique*), que vous êtes en train de lire et qui a été réalisé grâce au projet européen " Les CEE: le socle européen du dialogue social" avec le soutien de la Commission européenne (Convention VS/2019/0064). Ce projet, promu et coordonné par Cisl Lombardie et mis en œuvre avec les organisations syndicales de CGIL Lombardie, UIL Milan et Lombardie, UGT Catalogne, CCOO de Catalogne, CSDR Roumanie, PODKREPA Bulgarie et le soutien de la CES - Confédération européenne des syndicats -, a permis la réalisation d'activités de formation transnationales et la création

d'outils d'information et de formation ayant pour but de sensibiliser les représentants syndicaux et d'accentuer la dimension européenne des relations professionnelles ainsi que l'importance de la création des Comités d'Entreprise Européens. Ce **guide** a été conçu pour être un outil d'information efficace, utile, facile et rapide à consulter pour les représentants des travailleurs des entreprises multinationales, afin d'être un support précieux pour faciliter l'exercice des droits à l'information et à la consultation par les représentants syndicaux. Le **guide**, rédigé en trois langues (italien, anglais, français), contient: des informations de base sur les Comités d'Entreprise Européens (les CEE, pourquoi créer un CEE, de quoi il s'agit, comment ils marchent, quel est leur processus de création); la législation de référence sur les droits à l'information et à la consultation; la situation des CEE en Europe et le rôle des CEE pendant la pandémie de Covid-19. Finalement, Cisl Lombardie et les organisations partenaires participant à ce projet souhaitent satisfaire, par le biais de ce guide, certains des besoins identifiés - moyennant les activités de formation et les enquêtes menées dans le cadre de ce projet ainsi que des projets européens précédents en matière de droits à l'information et à la consultation et de Comités d'Entreprise Européens - par les membres des Comités d'Entreprise Européens eux-mêmes qui, du fait de leur rôle, ont pris connaissance de nombreuses bonnes expériences et procédures en matière de représentation des travailleurs et qui exigent une connaissance plus détaillée de ces systèmes; par les organisations syndicales qui ont besoin d'acquérir une meilleure connaissance des systèmes respectifs de représentation des travailleurs de manière à pouvoir adopter des positions communes pour influencer la prise de décisions au sein des entreprises.

Créer un CEE est une opération complexe. Ce b.a.-ba a été conçu pour aider les représentants des travailleurs qui

veulent créer un CEE ou revoir ses accords.

Nous espérons que ce guide pourra s'avérer un outil d'information et un support utile pour l'exercice des droits à l'information et à la consultation par les représentants des travailleurs qui, compte tenu de l'internationalisation croissante des entreprises, sont de plus en plus engagés dans la coopération transnationale, notamment au sein des Comités d'Entreprise Européens.

Miriam Ferrari

Responsable
Département International
Cisl Lombardie

QU'EST-CE QU'UN CEE? ET POURQUOI CREER UN CEE?

VS/2019/0064



Le socle
cee
Le socle européen
du dialogue social

QU'EST-CE QU'UN CEE? ET POURQUOI CREER UN CEE?

Dans le cadre des relations professionnelles et du dialogue social au niveau européen, les Comités d'Entreprise Européens (CEE) sont l'instance la plus importante, du moment où ils offrent une réelle opportunité de dialogue social.

Les CEE sont des organismes supranationaux pour l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales composés par des représentants des travailleurs des Pays de l'Union européenne. Les CEE sont l'instance de représentation des travailleurs au niveau européen.

Un CEE ne peut qu'être créé dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire, soit dans les entreprises qui emploient au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et au moins 150 travailleurs par État membre dans au moins deux États membres.

Les CEE veillent à ce que, dans les groupes de dimension européenne, les travailleurs et leurs représentants soient informés de la situation économique de l'entreprise et soient consultés sur certains développements qui affectent les intérêts des travailleurs eux-mêmes. Par la création d'un CEE, les travailleurs et leurs représentants sont légitimés en tant qu'interlocuteurs de la Direction: certaines procédures garantissent que les travailleurs et leurs représentants sont informés et consultés.

Les mécanismes pour l'information et la consultation des travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises actives dans au moins deux États membres doivent englober tous les établissements ou toutes les entreprises membres du groupe, situés dans

les États membres, que la Direction centrale de l'entreprise ou, s'il s'agit d'un groupe, de l'entreprise qui en exerce le contrôle, soit ou ne soit pas située sur le territoire des États membres.

Les CEE ne peuvent intervenir, selon les dispositions de la Directive et de l'accord y afférent, que sur les questions qui ont une dimension transnationale, c'est-à-dire des questions concernant l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire dans son ensemble ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.

- *Les CEE sont des instances pour l'information et la consultation des travailleurs*
- *Ils peuvent être créés dans des entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés dans les Pays de l'UE et au moins 150 salariés dans au moins 2 États membres*
- *Les CEE s'occupent de questions à vocation transnationale*
- *Les CEE offrent une véritable opportunité de dialogue social*

Afin de comprendre concrètement quels sont les avantages d'avoir un CEE, l'ETUI - l'Institut Syndical Européen de Formation promu par la CES, a essayé de rédiger un décalogue en précisant 10 bonnes raisons pour créer un CEE, dont 5 pour les travailleurs et 5 pour les entreprises.

Pour les travailleurs:

1. Information et consultation au niveau européen; il arrive

très souvent que, même dans les Pays où les conditions sont réunies pour une information et consultation efficaces des travailleurs dans les entreprises, l'accent est mis sur le niveau local, sans tenir compte du contexte transnational où souvent les décisions sont prises dans les entreprises multinationales. La présence d'un CEE permet d'avoir une vision plus globale, qui peut aider à rendre également l'information et la consultation plus efficaces au niveau local.

2. Tous les Pays où l'entreprise a son siège sont impliqués; la participation aux réunions du CEE permet également aux représentants des Pays où il est plus difficile d'organiser l'information et la consultation des travailleurs au niveau local de se faire une idée plus claire des dynamiques de l'entreprise et de faire ainsi entendre leur voix.
3. Accès direct à la Direction Centrale du groupe; les représentants des travailleurs des différents Pays ont peu d'occasions de s'interfacer directement avec la Direction du Groupe. Souvent les échanges ne se font qu'au niveau des Directions Nationales. En revanche, lors des réunions des CEE, la Direction Centrale est toujours présente, ce qui fait que les représentants de tous les Pays ont la possibilité de saisir cette occasion pour échanger avec la Direction Centrale.
4. Une plus grande solidarité internationale; se rencontrer et échanger avec les représentants des travailleurs des autres Pays où l'entreprise est implantée permet de développer une plus grande solidarité transnationale entre les travailleurs du groupe.
5. Participation au processus de prise de décision; bien que l'avis du CEE à la fin du processus d'information et de consultation ne doive pas nécessairement être accepté par l'entreprise (la Directive, en effet, établit qu'" il peut être pris en considération par l'entreprise"), dans certains cas, l'avis exprimé par le CEE peut influencer de manière plus ou moins importante les décisions à prendre par la Direction Centrale du groupe.

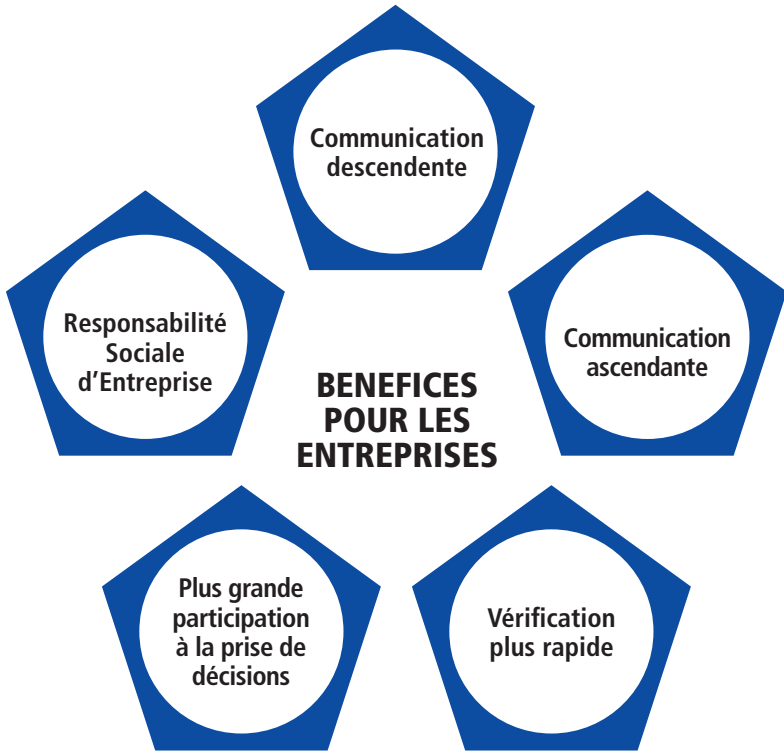


Pour les entreprises:

1. Communication descendante (*top-down*); la communication de la Direction Centrale au CEE permet d'effectuer une communication plus claire et nette des stratégies à tous les sites des entreprises, dans devoir passer par les différents niveaux de Direction, des passages qui rallongent le processus de communication et qui peuvent également amener à des communications non homogènes dans les différents Pays.
2. Communication ascendante (*bottom-up*); les représentants des travailleurs des différents Pays et la Direction Centrale se rencontrent directement au sein des CEE. C'est dès lors une grande occasion pour amener à l'attention de la Direction

Centrale la situation de chaque site et de chaque Pays, en évitant ainsi le passage à travers les différentes directions locales qui sont susceptibles de filtrer les informations provenant des différents sites vers la Direction Centrale.

3. Vérification plus rapide; l'échange entre les représentants des travailleurs des différents Pays et la Direction Centrale permet à cette dernière de vérifier plus simplement et plus directement la mise en œuvre des projets lancés au niveau transnational, pouvant apprendre directement quelle est la perception de ces projets et vérifier quelles actions correctives devraient être éventuellement adoptées.
4. Une participation accrue dans le processus de prise de décision; dans les entreprises multinationales, obtenir l'accord des toutes les parties prenantes sur les décisions à prendre est un processus compliqué qui prend pas mal de temps. Le fait que le CEE réunisse les représentants des travailleurs de tous les Pays concernés qui, naturellement, apportent leurs intérêts et leurs points de vue différents et qu'il joue donc un rôle de médiateur en son sein, permet de raccourcir le processus de prise de décision et, en même temps, de se faire une idée claire des différentes positions sur les plans que l'entreprise entend développer.
5. Responsabilité Sociale d'Entreprise; le droit à l'information et à la consultation des travailleurs est l'un des principes que l'on retrouve dans de nombreuses déclarations internationales sur la Responsabilité Sociale d'Entreprise et sur l'évaluation non financière d'une entreprise. Le CEE est, donc, un instrument idéal pour atteindre cet objectif et démontrer qu'une entreprise est vraiment socialement responsable.



LE CADRE JURIDIQUE

VS/2019/0064



Le socle
**Le socle européen
du dialogue social**

LE CADRE JURIDIQUE

L'évolution historique

La première Directive européenne sur les Comités d'Entreprise Européens et sur les procédures d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire remonte au mois de septembre de 1994.

La Directive européenne sur la création des Comités d'Entreprise Européens dans les entreprises multinationales actives dans l'Union européenne, même si leur société mère est implantée en dehors de l'Europe, a été adoptée à la fin d'un processus législatif de la durée de plus de deux décennies. Jacques Delors, Président de la Commission européenne de 1985 à 1995, avait, dès le début de son mandat, promu une dimension sociale renouvelée au sein de la construction européenne, estimant que cette dernière ne pouvait pas se borner à la réalisation d'un grand marché unifié, mais qu'au contraire, il y avait un lien indissociable entre les questions économiques et sociales.

L'entrée en vigueur du Traité de Maastricht en novembre 1993 a achevé le projet, lancé en 1957 avec le Traité de Rome, d'un grand marché européen au sein duquel - en unifiant les règles économiques et sociales - la libre circulation et la mobilité des citoyens, des biens et des entreprises seraient possibles, reconnaissant aux organisations européennes (interprofessionnelles et sectorielles) des partenaires sociaux un espace et un rôle fondamentaux en matière d'information, de consultation et de négociation collective.

La Commission a été chargée de promouvoir ce processus, en soutenant l'instrument du dialogue social entre les organisations patronales et syndicales - au niveau européen, national et de l'entreprise

- afin de surmonter tous les obstacles à la cohésion économique et sociale et à la mise en place d'un marché intérieur. Au début des années 1990 et dans les mois qui ont suivi Maastricht, la situation économique et sociale, toutefois, est apparue profondément déséquilibrée, voire aggravée, en faveur des entreprises qui pouvaient profiter au mieux de la situation pour augmenter leur compétitivité sur le marché intérieur et mondial et qui avaient la liberté de délocaliser et de réorganiser leurs centres de production et de services dans chacun des États membres de l'Union.

Ce n'est pas un hasard si, dès la deuxième moitié des années 1980, dans certaines entreprises multinationales, notamment françaises (Thomson, Danone, etc.), les Comités Centraux de Groupe ont ressenti l'exigence d'étendre à la dimension transnationale l'échange avec les Directions de l'entreprise et de demander que des représentants des travailleurs provenant de sites de production d'autres Pays européens participent à ces instances.

Par le biais des accords syndicaux, le périmètre des Comités Centraux de certains groupes multinationaux s'est élargi aux délégués syndicaux non français, et on a anticipé la possibilité d'accords volontaires qui ont préfiguré l'émergence des CEE, c'est-à-dire des instances transnationales de représentation des travailleurs et de dialogue avec les Directions des groupes.

Mais, en 1993, en Europe il n'y avait pas encore de bases juridiques solides pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises et, en particulier, dans les entreprises et les groupes multinationaux.

Au printemps 1993, l'affaire HOOVER éclate. La multinationale américaine annonce son intention de fermer son site de production

en France et de transférer ses activités en Écosse afin de profiter des plus grands avantages fiscaux et contractuels offerts par cette région. La communication, faite aux journaux et non au Comité d'Entreprise (instance de représentation), provoque une très forte réaction des travailleurs et des syndicats français, car la décision de l'entreprise n'avait pas été communiquée à l'avance et aucun échange d'informations n'avait été possible entre les représentants des travailleurs au niveau supranational.

L'affaire HOOVER a mis en exergue toute la faiblesse du projet de marché unique des entreprises, un projet dépourvu de tout équilibre de garanties et de droits en faveur de l'information et de la consultation préalable des travailleurs concernés et d'un instrument efficace de liaison et d'échange solidaire transnational entre les travailleurs impliqués.

C'est dans ce cadre et en réponse au tollé provoqué par cet événement qu'en septembre de 1994 la Commission européenne, après une tentative échouée de négociation entre la CES et l'UNICE (aujourd'hui Business Europe), a complété la directive 94/45/CE instituant les Comités d'Entreprise Européens ou des procédures d'information et de consultation dans les entreprises multinationales.

Les instruments réglementaires

Le cadre législatif régissant les Comités d'Entreprise Européens se décline sur 3 niveaux:

- **Européen:** Directive 2009/38/CE (refonte de la Directive 1994/45/CE)
- **National:** lois de transposition de la Directive européenne. Dans les Pays participant aux projets, la Directive 2009/38/CE a été transposée en Espagne le 20/05/2011, en Bulgarie le 05/06/2011, en Roumanie le 15/11/2011 et en Italie le 22/06/2012.

En plus des lois de transposition, il peut y avoir d'autres actes nationaux pouvant aider la mise en œuvre des CEE et des procédures pour l'information et la consultation des travailleurs. En Italie, à titre d'exemple, on peut évoquer l'Avis Commun Partenaires Sociaux du 12 avril 2011 signé entre les organisations syndicales et leurs homologues patronales.

- **D'entreprise:** Les accords CEE individuels de chaque entreprise.



CADRE RÉGLEMENTAIRE DÉCLINÉ SUR 3 NIVEAUX:

- Européen
 - Première Directive UE sur les CEE: 1994/45/CE
 - Nouvelle Directive: 2009/38/CE (refonte de la Directive 94/45/CE)
- National
 - Loi de transposition de la Directive UE et d'autres accords éventuels entre les partenaires sociaux nationaux
- D'entreprise
 - Accords CEE de chaque entreprise

COMMENT ARRIVER A CREER UN CEE

VS/2019/0064



Le socle
cee
Le socle européen
du dialogue social

COMMENT ARRIVER A CREER UN CEE

Conditions requises

La création d'un CEE ne peut se faire que dans des entreprises ou groupes d'entreprises de «dimension communautaire», c'est-à-dire dans les entreprises employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et au moins 150 travailleurs par État membre dans au moins deux États membres.

Selon la Directive, par «groupe d'entreprises de dimension communautaire», l'on entend un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes:

- le groupe emploie au moins 1 000 travailleurs dans les États membres;
- au moins deux entreprises du groupe se trouvent dans des États membres différents;
- au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre.



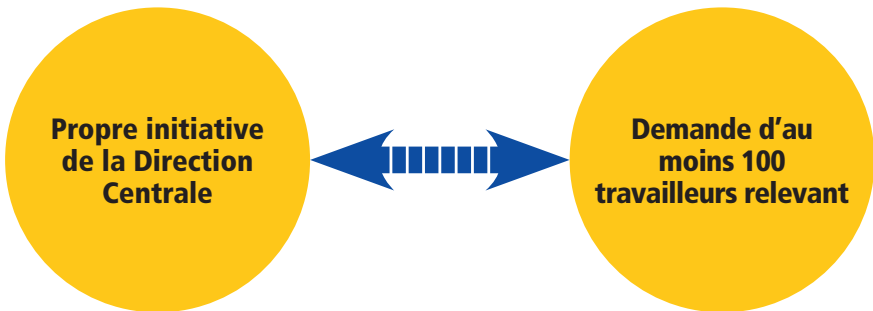
**Au moins 1.000 travailleurs
dans les Pays UE**

**Au moins 150
travailleurs
dans au moins
2 États membres**

Initiative et demande de création

L'initiative et la demande de création d'un CEE peut provenir de deux entités différentes:

- **de sa propre initiative, la Direction Centrale** de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire qui entame la négociation pour l'institution d'un Comité d'Entreprise Européen ou d'une procédure d'information et de consultation;
- à la **demande écrite d'au moins 100 travailleurs**, ou de leurs représentants, relevant **d'au moins deux entreprises** ou établissements situés **dans au moins deux États membres différents**.



Groupe Spécial de Négociation (GSN)

Afin de créer un CEE, un Groupe Spécial de Négociation est mis en place selon les critères suivants:

- a. les États membres déterminent le mode d'élection ou de désignation des membres du Groupe Spécial de Négociation qui doivent être élus ou désignés sur leur territoire. Les États membres prévoient que les travailleurs des entreprises et/ou des établissements dans lesquels il n'existe pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de la volonté de ceux-ci ont le droit d'élire ou de désigner eux-mêmes des membres du Groupe Spécial de Négociation;

- b. les membres du Groupe Spécial de Négociation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chaque État membre un siège par tranche de travailleurs, qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de la dite tranche;
- c. la Direction Centrale et les Directions locales, ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes, sont informées de la composition du Groupe Spécial de Négociation et du début des négociations.

Le Groupe Spécial de Négociation a pour tâche de fixer, avec la Direction Centrale, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des Comités d'Entreprise Européens ou les modalités de mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

En vue de conclure un accord conformément à ce qui est prévu dans la Directive, la Direction Centrale convoque une réunion avec le Groupe Spécial de Négociation et en informe, par conséquent, les Directions locales.

La négociation avec la Direction Centrale du groupe est généralement une question extrêmement complexe. Le Groupe Spécial de Négociation a le droit de consulter des experts; dans ce cas, les frais y afférents seront à la charge de l'employeur.

Tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des organisations syndicales il y a des experts qui sont spécialisés dans ce type de négociations et qui peuvent soutenir par leurs conseils aussi bien la création que les premières phases de la vie d'un CEE.

Le Groupe Spécial de Négociation décide à la majorité de ses membres; en principe, afin qu'une résolution soit valable, il suffit

de la majorité simple des voix exprimées.

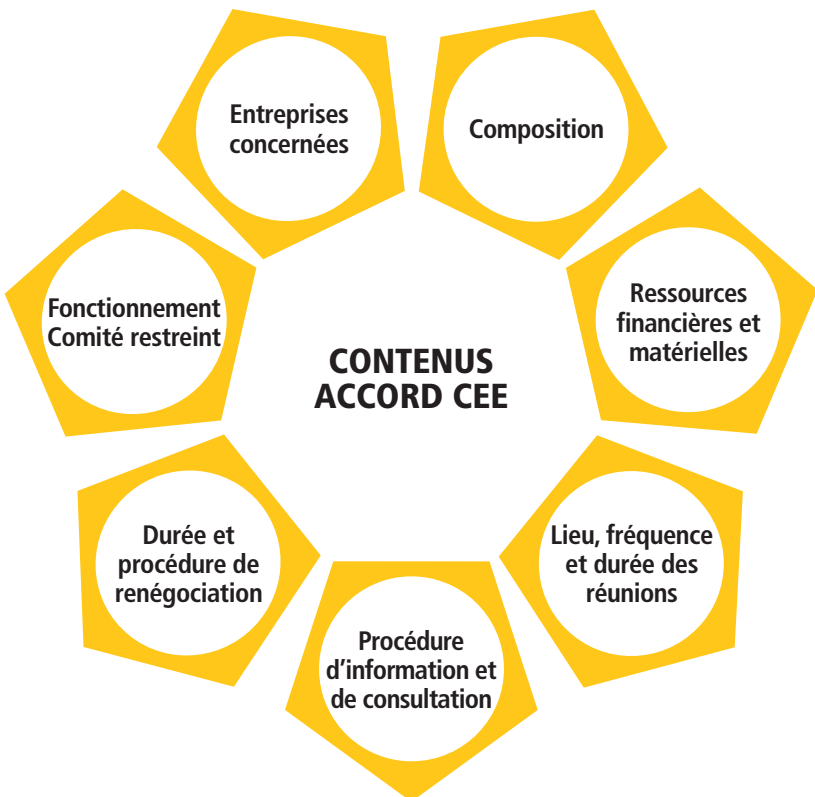
La Direction Centrale du groupe est tenue de garantir les conditions nécessaires pour un bon déroulement des fonctions du Groupe Spécial de Négociation et notamment de permettre aux travailleurs d'effectuer les rencontres internationales nécessaires et de fournir les instruments qu'il faut (y compris, l'interprétation).

Contenu de l'accord

Comme nous l'avons dit ci-dessus, le Groupe Spécial de Négociation et la Direction Centrale doivent négocier en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de la procédure d'information et de consultation des travailleurs prévue par la Directive. Cet accord, conclu par écrit entre les deux parties, généralement établi:

- les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements de l'entreprise de dimension communautaire concernés par l'accord;
- la composition du Comité d'Entreprise Européen, le nombre de ses membres, la répartition des sièges, permettant de prendre en compte, dans la mesure du possible, le besoin d'une représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe, et la durée du mandat;
- les attributions et la procédure d'information et de consultation du Comité d'Entreprise Européen ainsi que les modalités d'articulation entre l'information et la consultation du Comité d'Entreprise Européen et les instances nationales de représentation des travailleurs;
- le lieu, la fréquence et la durée des réunions du Comité d'Entreprise Européen;
- le cas échéant, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du Comité

- restreint constitué au sein du Comité d'Entreprise Européen;
- les ressources financières et matérielles à allouer au Comité d'Entreprise Européen;
 - la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les modalités selon lesquelles l'accord peut être modifié ou terminé, 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 de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.



En plus de ce qui est explicitement prévu dans le texte de la Directive, les parties peuvent décider d'inclure d'autres éléments dans l'accord, à titre d'exemple: définir le service d'interprétation lors des rencontres officielles et de traduction des comptes-rendus/ documents; définir les délais / modalités de rencontre des délégués pour discuter les informations reçues (sans la Direction) pendant les réunions préparatoires et de débriefing.

La structure d'un CEE

Le Comité d'Entreprise Européen est composé de travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs. Les membres du Comité d'Entreprise Européen sont élus ou désignés conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales.

Les membres du CEE sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chaque État membre un siège par tranche de 10 % - ou une fraction de ladite tranche - du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres.

Pour assurer la coordination de ses activités, le CEE élit en son sein un Comité restreint comptant au maximum cinq membres, qui doit bénéficier des conditions lui permettant d'exercer ses activités de façon régulière, en adoptant son propre règlement intérieur. Une fois que la procédure est terminée, la Direction Centrale et tout autre niveau de Direction plus approprié sont informés de la composition du Comité d'Entreprise Européen.

Le fonctionnement des Comités d'Entreprise Européens

Le Comité d'Entreprise Européen a le droit de se réunir avec la

Direction Centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la Direction Centrale, de l'évolution des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives. Les Directions locales en sont, par conséquent, informées.

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.

Le Comité 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 d'entreprises de dimension communautaire ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté.

Dans le cas d'une réunion organisée avec le Comité restreint, les membres du CEE élus ou désignés par les établissements et/ou les entreprises qui sont directement concernés par les circonstances ou les décisions en question ont le droit de participer.

Cette réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par la Direction Centrale, ou par tout autre niveau de Direction approprié de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable. Les États membres peuvent fixer des règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation.

Avant les réunions avec la Direction Centrale, le Comité d'Entreprise Européen ou le Comité ad hoc restreint, le cas échéant élargi,

peut se réunir sans que la Direction concernée soit présente.

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.

Les dépenses de fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen sont supportées par la Direction Centrale. La Direction Centrale concernée dote les membres du Comité d'Entreprise Européen des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de remplir leurs fonctions d'une manière appropriée. En particulier, la Direction Centrale prend en charge — sauf s'il en a été convenu autrement — les frais d'organisation et d'interprétation des réunions, ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du Comité d'Entreprise Européen et du Comité restreint.

Dans le respect de ces principes, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du CEE. Ils peuvent notamment se limiter à prendre en charge les frais d'un seul expert.

LES INSTRUMENTS DU CEE

VS/2019/0064



LES INSTRUMENTS DU CEE

Les principaux instruments que les CEE peuvent utiliser sont les droits à l'information et à la consultation qui leur sont reconnus par la Directive.

Le texte de la refonte de Directive de 2009 a renforcé les définitions d'information et de consultation, les relations avec le syndicat, la communication avec les travailleurs des différents sites de production, la formation des membres et le support des experts. Les droits à l'information et à la consultation des travailleurs sont des éléments essentiels pas seulement des systèmes nationaux de relations professionnelles, mais également du modèle social européen lui-même.

Il est opportun d'éclaircir ce que la Directive européenne entend par *information* et *consultation* et, en outre, à quoi l'exercice de ces droits peut servir, car il ne faut pas confondre les deux droits. L'objectif du droit à l'information est de permettre aux représentants des travailleurs au sein du CEE de *se faire une idée commune sur une question d'intérêt transnational, ayant le temps d'informer et de consulter les représentants des travailleurs au niveau local et d'effectuer un échange entre eux.*

C'est pour cette raison que la Directive donne cette définition "d'information": *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 appropriés, 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.*

L'objectif du droit à la consultation est, en revanche, celui d'offrir aux représentants des travailleurs au sein du CEE la possibilité d'exprimer une opinion commune et d'influencer le processus de prise de décision de la Direction.

C'est pour cette raison que la Directive définit la "consultation" comme suit: *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, sans préjudice des responsabilités de la Direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.*

Comme précisé également dans les Prescriptions subsidiaires en annexe de la Directive, l'information du Comité d'Entreprise Européen porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, la production et les ventes de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. L'information et la consultation du Comité d'Entreprise Européen 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 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.

Le processus d'information et de consultation

A un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés

INFORMATION



TRANSMISSION DE DONNEES de l'entreprise aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre **CONNAISSANCE** du sujet traité et de l'**EXAMINER**

CONSULTATION



Exprimer un avis sur les mesures proposées auxquelles la consultation fait référence

RESULTAT

L'avis exprimé après la consultation **PEUT** être pris en compte par l'entreprise **AVANT** de prendre la décision

L'exercice des droits à l'information et à la consultation au sein du CEE ne remplace pas l'exercice normal de ces droits au niveau local et sur des questions locales ni ne doit être considéré comme supérieur à celui-ci. Le principe de subsidiarité s'applique.

Un autre instrument important sur lequel les délégués CEE peuvent compter est la formation. Comme visé à l'article 10 de la Directive: *"Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement internatio-*

nal, les membres du Groupe Spécial de Négociation et du Comité d'Entreprise Européen bénéficient de formations sans perte de salaire".

La formation dont les délégués des CEE peuvent bénéficier peut être offerte par les syndicats nationaux, les fédérations syndicales européennes, l'ETUI ou d'autres entités offrant des services de conseil et de formation aux représentants des travailleurs dans les Comités d'Entreprise Européens.

Étant donné que la formation est prévue sans perte de salaire, elle devrait se faire pendant le temps de travail prévu.

CONSEIL:

La formation doit de préférence être dispensée à tous les membres du CEE afin d'éviter des différences en termes de connaissances entre les différents membres et de s'assurer qu'ils parlent d'une seule voix. Cela crée plus d'opportunités de construire un esprit d'équipe et de confiance réciproque.

Pour l'exercice de ces droits, les représentants des travailleurs membres du CEE peuvent se prévaloir d'experts et de formations à la charge de l'entreprise.

Les Fédérations syndicales européennes peuvent donner leur support en nommant des coordinateurs. Ces derniers, ainsi que d'autres experts externes, peuvent aider à analyser les données financières, à comprendre la stratégie du groupe et même à développer des projets. Les Fédérations syndicales européennes organisent des conférences et des ateliers. L'ETUI et d'autres organisations en faveur des travailleurs offrent des formations personnalisées, un savoir-faire spécifique et développent des supports dédiés. Beaucoup d'informations de base peuvent être trouvées dans des sites Web tels que worker-participation.eu et

ewcdb.eu. Finalement, un échange de bonnes pratiques avec les représentants d'autres entreprises multinationales peut s'avérer très utile (ce qui est un objectif à la base également du projet "Les CEE: le socle européen du dialogue social").

LES INSTRUMENTS A LA DISPOSITION DES CEE

- Droit à l'information
- Droit à la consultation
- Droit à la formation des membres des Comités d'Entreprise Européens
- Droit à être assistés par des experts issus des Fédérations syndicales européennes (coordinateurs) ou experts externes

LE CEE EN PRATIQUE

VS/2019/0064



Lejcee
Le socle européen
du dialogue social

LE CEE EN PRATIQUE

Au fil des années, grâce à l'analyse des instruments concrètement utilisés par les CEE, il a été possible d'identifier des **modes opératoires** qui se sont avérés particulièrement appropriés:

- comparer;
- rechercher des modèles;
- coordonner;
- prendre des positions communes;
- s'entraider.

Comparer

Analyses. Le CEE collecte des informations au niveau du groupe et auprès des collègues d'autres sites et les compare avec la situation existant dans son propre établissement.

Rechercher des modèles

Les solutions-modèle qui s'appliquent dans un site sont adoptées par d'autres sites aussi - souvent à travers des instruments différents (par exemple, par la cogestion en Allemagne et Autriche, par la négociation en Italie).

Coordonner

Coordination. Le CEE joue un rôle clef lorsque des représentants différents de sites différents prennent des mesures analogues (par exemple, signaler des exigences fondamentales communes).
Prendre des positions communes

En ce qui concerne l'opinion publique aussi, il a été prouvé que le fait que les Comités d'Entreprise Européens prennent des positions communes a un gros impact médiatique.

S'entraider

Aide. La condition requise de base est normalement l'échange de vues des représentants locaux du CEE, sans frontières.

MODES OPERATOIRES APPROPRIES

- Comparer
- Rechercher des modèles
- Coordonner
- Prendre des positions communes
- S'entraider

Le CEE

- permet l'échange d'informations entre les représentants des travailleurs des différents sites des groupes multinationaux;
- contribue à identifier les omissions d'informations (intentionnelles ou pas) par la Direction;
- est un système d'alerte précoce, par exemple, en cas de restructuration imminente;
- favorise l'échange de solutions-modèle;
- permet d'utiliser toutes les informations utiles pour les négociations au niveau des filiales;
- empêche le dumping social (réduction des standards sociaux offerts);
- facilite la mise en place d'initiatives communes, par exemple, dans le cadre de la formation continue, et l'étude d'alternatives communes aux décisions prises par la Direction;
- renforce les contacts internationaux et les comportements solidaires transnationaux.

LA SITUATION DES CEE EN EUROPE

VS/2019/0064



Lejcee
Le socle européen
du dialogue social

LA SITUATION DES CEE EN EUROPE

Les CEE sont un instrument de représentation des travailleurs au niveau transnational mis en place par la Directive 94/45/CE.

La Directive de 1994, amendée en 2009 par la Directive 2009/38/CE, impose aux entreprises ou aux groupes multinationaux implantés dans le périmètre de l'Union européenne de reconnaître aux travailleurs le droit à l'information et à la consultation sur les questions stratégiques, économiques et sociales de leur intérêt et d'instituer, sur la base d'un accord constitutif négocié, une instance de représentation transnationale: le CEE, Comité d'Entreprise Européen.

Les entreprises ou groupes multinationaux auxquels s'applique la Directive sur les CEE sont implantés dans l'Union européenne et ont plus de mille salariés, dont au moins cent cinquante dans deux États membres différents.

L'entreprise ou le groupe d'entreprises contrôlées peut avoir une société mère non européenne (américaine, coréenne, japonaise, etc.); les obligations de la Directive s'appliquent, de toute façon, à toutes les filiales ou les **entreprises contrôlées** du groupe sur le territoire de l'Union européenne. Par entreprises contrôlées l'on entend les entreprises dans lesquelles la société mère détient la majorité du capital social ou la majorité des organes sociaux ou le pouvoir de nomination des administrateurs. Les entreprises ou les groupes d'entreprises dont la société mère et le siège social sont situés en dehors de l'Union européenne sont tenus de fournir toutes les informations nécessaires sur leur périmètre d'activité et sur le nombre de salariés afin de déterminer l'obligation de négocier ou d'instituer un CEE. Ces entreprises et groupes doivent préciser où se situe leur siège social en Europe; en l'absence de cette information, le siège ayant le plus grand nombre de salariés est considéré comme tel.

Selon les chiffres de la base de données *European Works Councils*

Database, promue et gérée par l'ETUI, aujourd'hui en Europe il y a 1 189 CEE issus de 1 157 entreprises multinationales et représentant environ 18 millions de travailleurs. Il convient de souligner qu'en fait la volonté de créer des nouveaux CEE s'est estompée au fil du temps, après la forte croissance qui a suivi l'introduction de la Directive. Au contraire, au fil du temps, 322 CEE ont disparu,

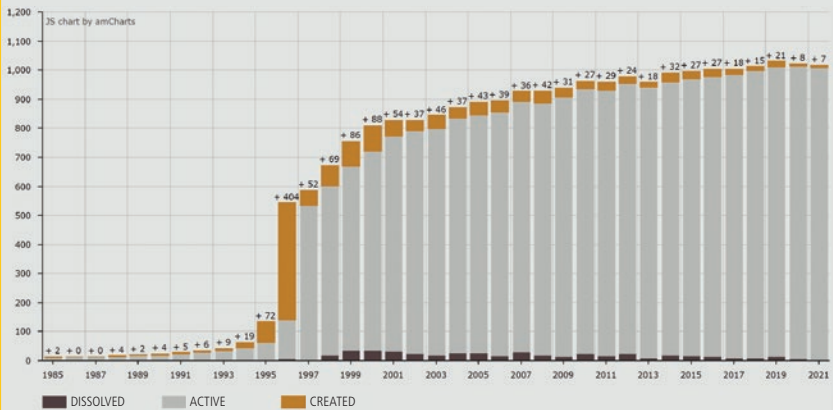


Figure 1: European Works Councils database: <http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs>

suite à la fermeture ou à la fusion de leurs entreprises.

Il est intéressant de remarquer que les entreprises qui ont aujourd'hui un CEE actif ont leurs sociétés mères respectives dans 37 Pays différents, ce qui est bien plus que le nombre d'États membres de l'Union européenne. En fait, presque la moitié, 17 sur 37, des sociétés mères des CEE actifs à l'heure actuelle ont leur siège social dans des Pays en dehors de l'Union européenne. Avec la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne, les entreprises dont la société mère est en dehors de l'UE montent à environ 35,6 % du total.

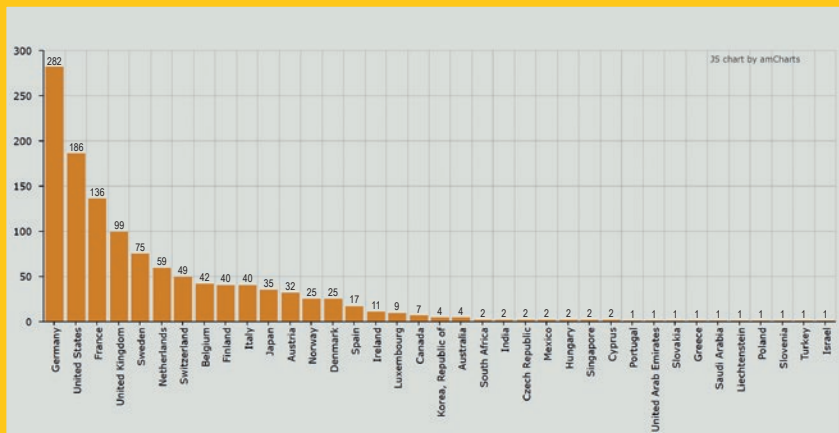


Figure 2: European Works Councils database: <http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs>

Plus de la moitié des CEE actifs à l'heure actuelle appartiennent au secteur industriel (métallurgie, chimie, textile), suivi par le secteur des services, l'agriculture et tourisme, le bâtiment, les transports et les services publics.

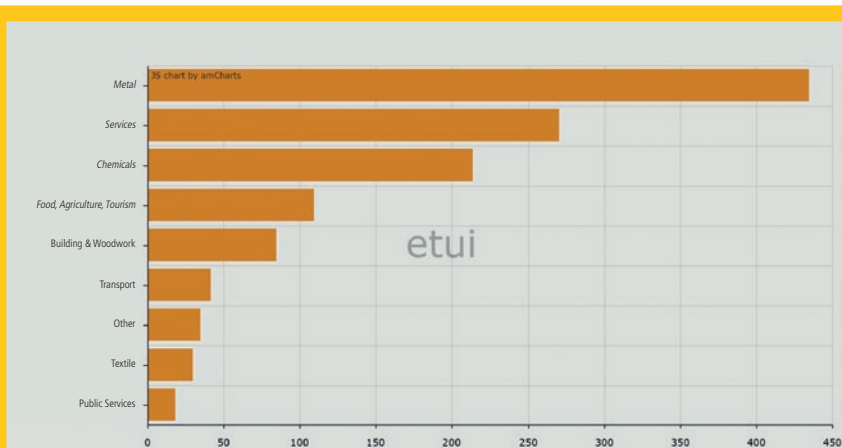


Figure 3: European Works Councils database: <http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs>

Comme nous l'avons déjà dit dans les pages précédentes, à propos des Pays participant au projet, la Directive (refonte) 2009/38/CE sur les Comités d'Entreprise Européens a été transposée dans la législation nationale en Espagne le 20/05/2011, en Bulgarie le 05/06/2011, en Roumanie le 15/11/2011 et en Italie le 22/06/2012.

PRESENTATION DES CONTENUS ET DES RESULTATS DU PARCOURS DE FORMATION

VS/2019/0064



Lejcee
Le socle européen
du dialogue social

PRESENTATION DES CONTENUS ET DES RESULTATS DU PARCOURS DE FORMATION

Le parcours de formation réalisé dans le cadre du projet *“Les CEE: le socle européen du dialogue social”* s’est décliné en 3 modules, ayant pour but de créer les conditions pour l’apprentissage et l’échange réciproque d’informations et d’expériences afin d’améliorer les compétences sur les CEE et sur les droits à l’information, à la consultation et à la participation, ainsi que de sensibiliser à une véritable solidarité entre les travailleurs européens et au partage de stratégies et de comportements qui renforcent et diffusent la pratique du dialogue social en Europe.

Le **premier cours** s’est déroulé à **Barcelone du 7 au 9 octobre 2019**. Plus de 50 délégués y ont participé et ont échangé en particulier leurs expériences au sein des Comités d’Entreprise Européens respectifs, en approfondissant leurs connaissances sur plusieurs questions telles que: les contenus de la Directive CEE et les législations nationales de transposition; le thème de la confidentialité des informations; le socle européen des droits sociaux; les AET - accords d’entreprise transnationaux - et le rôle des Comités d’Entreprise Européens, les instruments disponibles et l’approche gagnant-gagnant dans les relations professionnelles.

Le module de formation de Barcelone s’est fixé les objectifs d’apprentissage suivants:

- promouvoir la connaissance du Socle Européen des Droits Sociaux
- promouvoir la connaissance de la législation européenne et nationale en matière de droits des travailleurs à l’information et à la consultation et des projets de modification de la Directive CEE proposés par la CES

- promouvoir l'instrument des accords d'entreprise transnationaux (AET) en assurant un dialogue continu, pendant la phase de négociation, entre les fédérations européennes, nationales et le CEE (seul élément de représentation transnationale dans les entreprises multinationales)
- diffuser l'utilisation des instruments mis à la disposition du syndicat européen: base de données ETUI - CEE et AET.

Pendant le cours, les sujets suivants ont été abordés:

- Socle Européen des Droits Sociaux
- La Directive CEE Refonte 2009/38/CE et le projet de modification proposé par le syndicat européen
- Le cadre de transposition dans les États nationaux
- Instruments mis à la disposition des représentants CEE - Base de données ETUI
- Les AET et le rôle des CEE

Jesús Gallego - Responsable International Confédéral d'UGT, a illustré le Socle Européen des Droits Sociaux (SEDS) en accordant une attention particulière aux aspects syndicaux. À partir de la création du SEDS, il a effectué une analyse ponctuelle du document qu'il a qualifié de "peu réglementaire", en illustrant les points faibles et critiques du Socle Social Européen ainsi que les points positifs et pratiques, ce qui a permis d'ouvrir plusieurs pistes de réflexion pour la discussion qui a suivi.

Avec la communication de Carles Català de CC.OO., le sujet de la Directive CEE Refonte 2009/38/CE a été abordé ainsi que le projet de modification proposé par le syndicat européen. Une grande importance a immédiatement été accordée à l'aspect internationaliste des syndicats et au rôle fondamental d'une coordination internationale.

Suite à la communication de l'expert sur l'information et la con-

sultation dans la directive CEE, les participants ont travaillé en groupes pour faciliter la réflexion sur les différences éventuelles entre la Directive CEE Refonte 2009/38/CE et les transpositions nationales de la Directive elle-même.

Ce travail s'est poursuivi dans le cadre d'un deuxième groupe de travail visant à réfléchir sur les difficultés que les différentes transpositions au niveau national de la Directive européenne pourraient entraîner pour l'activité des CEE, à échanger sur la mise en œuvre effective des dispositions de la législation sur la base de leurs expériences et à fournir une évaluation du projet de modification proposé par le syndicat européen. En plénière, le porte-parole de chaque groupe, animé par le formateur, a présenté aux autres les résultats du travail de son groupe. Le conférencier Carles Català (CC.OO.) a répondu en commentant les résultats et en profitant de l'occasion pour présenter également les instruments disponibles pour les membres des CEE, comme la base de données ETUI.

La session sur la législation a été suivie par une session sur les AET (Accords d'Entreprise Transnationaux) et le rôle des CEE avec la participation sur Skype de Lorenzo Repetti, Conseiller à la Confédération européenne des syndicats, qui a présenté le thème de la négociation transnationale et du rôle que les CEE peuvent jouer pour soutenir les fédérations européennes dans les différentes phases des négociations.

Lorenzo Repetti a, ensuite, présenté également la recherche "Une approche gagnant-gagnant des relations professionnelles transnationales", la publication finale d'un projet conjoint entre la CES et BusinessEurope en matière de négociations transnationales.

Partant des 8 cas analysés dans le rapport d'entreprises signataires d'accords-cadres transnationaux, Repetti a présenté les résultats de cette recherche, en soulignant en particulier le rôle

que les AET peuvent jouer en termes de diffusion des décisions de l'entreprise dans tous ses sites de production et de promotion des relations professionnelles entre syndicats et employeurs même dans les Pays où ce dialogue est plus fragile et difficile. Comme le montre également la recherche, il existe 4 défis liés à la question des négociations transnationales qui sont particulièrement sensibles pour le syndicat:

1. *La diffusion effective de l'accord global transnational dans toutes les filiales de l'entreprise, avec le problème de vérifier que l'accord est ensuite mis en œuvre dans toutes les filiales du groupe, des plus centrales aux plus périphériques (géographiquement et en termes de taille).*
2. *La spécificité des systèmes de relations professionnelles des différents pays, puisque les AET sont établis à un niveau mondial comme cadre de référence, mais la mise en œuvre doit ensuite être négociée dans chaque Pays par une procédure de négociation nationale.*
3. *Le problème pour le syndicat des ressources nécessaires pour la mise en œuvre effective des accords.*
4. *Les thèmes qui peuvent être abordés dans les AET: quels contenus peuvent être inclus dans ces accords, puisqu'il n'existe pas de règles spécifiques définissant ces matières.*

La présentation de Repetti a servi de base pour l'introduction successive d'autres cas concrets présentés par des participants au cours, dont Daniel Garcia, Président du CEE ALSTOM, Antonia Fuentes, Présidente du Comité de Santé et Sécurité du CEE BBRAUN, Lachezar Petkov du CEE A1, Emil Stefan Pustianu du CEE OMV Petrom.

Le deuxième module de formation, qui a été reporté à plusieurs reprises à cause de la propagation et de l'évolution de la pan-

démie de Covid-19, s'est déroulé en ligne les jours 16 et 17 mars 2021.

Environ **50 délégués** ont participé pour échanger notamment leurs expériences dans leurs CEE respectifs, approfondir leurs connaissances sur le thème de la lecture des états financiers consolidés des entreprises multinationales, analyser les finalités, la forme et la structure des états financiers consolidés, acquérir des connaissances sur les principaux indicateurs des états financiers consolidés à travers lesquels réaliser une analyse économique et financière et acquérir des connaissances sur la Directive UE 95/2014 en matière de publication d'informations non financières et sur les politiques de RSE dans les entreprises multinationales.

Le module de formation avait les objectifs didactiques suivants:

- Connaître la définition de groupe d'entreprises et les différentes typologies;
- Promouvoir la connaissance des finalités, de la forme et de la structure des états financiers consolidés;
- Connaître les principaux indicateurs des états financiers qui permettent de réaliser une analyse économique et financière
- Promouvoir la connaissance de la Directive UE 95/2014 en matière de publication d'informations non financières et des politiques de RSE des entreprises multinationales.

Pendant les deux journées, les sujets suivants ont été abordés:

- Qu'est-ce que les états financiers consolidés;
- Quelles sont les parties qui composent les états financiers consolidés;
- Quels sont les principaux indicateurs des états financiers consolidés;

- La directive UE 95/2014 en matière de publication d'informations non financières, les politiques de RSE des entreprises multinationales et les autres lignes directrices publiées au niveau européen;
- Les politiques de RSE des entreprises multinationales et le rôle des CEE.

Les travaux des deux journées ont été accompagnés et gérés par l'expert Ermanno Dalla Libera.

Le premier thème abordé a été ***“Qu'est-ce que les états financiers d'une entreprise multinationale et comment les lire”***; nous avons analysé ce que sont les états financiers consolidés, quel périmètre ils couvrent, quels sont les standards internationaux qui doivent être suivis dans la préparation des états financiers consolidés d'un groupe multinational et quelles questions il faut se poser pour analyser des états financiers consolidés afin d'évaluer la santé d'un groupe.

Après des exercices d'introduction pour comprendre le niveau de connaissances des participants, nous sommes passés à la deuxième communication du professeur sur ***“Les documents et les tableaux des états financiers”*** pour analyser les documents qui composent les états financiers, notamment le bilan, le compte de résultat et les flux de trésorerie. Les principaux postes de chaque document ont été analysés, l'actif et le passif, les fonds propres, la signification des amortissements, les postes du compte de résultat et les différences avec les flux de trésorerie; en plus du sens technique des postes, Ermanno Dalla Libera a également expliqué comment interpréter ces postes et leurs valeurs, afin de commencer à mieux évaluer l'état de santé réel d'une entreprise, au-delà des chiffres énoncés.

Les participants ont ensuite effectué des exercices en groupe à

partir d'un cas d'étude concret (groupe Inditex), en essayant de reconnaître les postes réels des états financiers consolidés d'une entreprise multinationale. Les groupes ont été organisés selon le critère des langues, également pour favoriser une meilleure participation des intervenants, compte tenu du mode de fonctionnement à distance.

À la fin des travaux de groupe, en échangeant avec le professeur, nous avons vérifié les postes de la fiche de travail et nous avons essayé de comprendre l'état de santé de l'entreprise (les états financiers analysés faisant référence aux années 2017 et 2018).

La deuxième journée a débuté par une communication du professeur sur les principaux indicateurs des états financiers et sur les questions à se poser pour les évaluer. Les indicateurs ont été regroupés en 5 macro-domaines pour évaluer la santé d'une entreprise:

1. Solvabilité
2. Rentabilité
3. Efficacité
4. Liquidité
5. Croissance

Certains indicateurs ont ensuite été analysés et expliqués, tels que le ratio d'endettement, l'EBITDA, l'EBIT, le ROI et le ROE. Dans le travail de groupe qui a suivi, les participants ont été invités à reconnaître et à calculer les indicateurs présentés, en partant toujours du cas d'étude concret du groupe Inditex. Lors de la restitution en plénière, les chiffres obtenus par chaque groupe ont été présentés au professeur, qui a recalculé les différents indicateurs avec les participants afin de vérifier en détail les valeurs considérées. En général, tous les participants ont correctement identifié les montants.

Dans l'après-midi, nous avons abordé le thème de la responsabilité sociale d'entreprise dans les entreprises multinationales et le rôle que les Comités d'Entreprise Européens peuvent jouer dans la rédaction des différents documents de durabilité préparés par les entreprises. Nous avons commencé par l'analyse de la Directive UE 95/2014 en matière de publication des informations non financières et nous avons pris en compte les politiques de RSE des entreprises multinationales à partir d'autres lignes directrices publiées au niveau européen. Il a ensuite été souligné que ces documents peuvent également présenter des aspects et des dynamiques des groupes qui peuvent être très utiles également dans les négociations: il est donc nécessaire d'y prêter attention en plus des documents financiers. Par rapport au programme initial, compte tenu de la pandémie, l'accent a été mis sur l'impact du Covid-19 sur les politiques de RSE et sur le rôle joué par les CEE. Le dernier travail de groupe a donc consisté en une réflexion et un échange des délégués présents sur les impacts au niveau des entreprises. Après en avoir discuté au sein des groupes, les délégués ont partagé leurs expériences et réflexions en plénière, en échangeant avec le professeur.

Le troisième module de formation s'est tenu en ligne les jours 21 et 22 juin 2021. Plus de **50 délégués** ont participé pour échanger notamment leurs expériences dans leurs CEE respectifs sur la gestion de l'impact du Covid-19, en approfondissant leurs connaissances sur le processus de numérisation accéléré en raison de la pandémie et sur les défis et les opportunités de l'Industrie 4.0 en termes d'organisation du travail, formation et conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Nous avons abordé le thème de la participation des travailleurs et analysé l'accord cadre des partenaires sociaux européens sur le numérique ainsi que les recommandations des Fédérations syndicales européennes sur la

gestion de l'impact du Covid. Finalement, nous avons consacré pas mal de temps à partager les bonnes pratiques adoptées par les CEE pour assurer la gestion de la pandémie.

Le module de formation avait les objectifs didactiques suivants:

- Sensibiliser et améliorer la compréhension des défis et des opportunités dérivant de la transformation numérique du monde du travail en termes d'organisation du travail, de participation, de compétences, de formation et de conciliation entre vie privée et vie professionnelle
- Fournir un cadre orienté vers l'action pour encourager les représentants des CEE à développer des mesures et des actions aptes à saisir ces opportunités et à relever les défis de la numérisation
- Donner des conseils aux membres des CEE sur la manière dont ils peuvent et ils doivent jouer un rôle dans la gestion de la crise du COVID-19 dans leurs entreprises
- Partager les expériences et prendre connaissance des bonnes pratiques

Au cours des deux journées, les sujets suivants ont été abordés:

- Scénario: la révolution des réseaux globaux et la numérisation
- Entreprise 4.0 et changement du monde du travail
 - Les technologies 4.0: comment l'entreprise évolue
 - Comment le travail évolue
 - Risques et opportunités
 - Formation et conciliation entre vie privée et vie professionnelle
- La participation des travailleurs
 - La conception conjointe technologie - organisation
 - Les formes de participation des travailleurs

- Accord cadre des Partenaires Sociaux européens sur le numérique
- Les recommandations des Fédérations syndicales européennes sur la gestion de l'impact du Covid
- Bonnes pratiques de gestion de l'impact du Covid-19 dans les entreprises multinationales et le rôle des CEE.

La première matinée a vu la participation de Luciano Pero, en tant que conférencier. Le premier thème abordé a été: ***“Les défis et les opportunités de l'Industrie 4.0: organisation du travail, formation et conciliation entre vie privée et vie professionnelle”***.

Nous avons analysé le scénario - dans lequel nous vivons - de la révolution des réseaux globaux et de la numérisation, du changement du monde du travail et de la participation des travailleurs. Nous avons approfondi nos connaissances sur les technologies de l'Entreprise 4.0 et sur leurs effets sur le travail, encourageant les membres des CEE à réfléchir, par rapport à leurs propres entreprises, sur les bénéfices les plus attendus dérivant de l'utilisation des technologies numériques et sur les risques pour les travailleurs et les travailleuses.

Il y a ensuite eu une deuxième communication de l'expert en matière de **participation des travailleurs: un facteur clef pour une numérisation équitable**, qui a été suivie par une discussion approfondie et intense avec l'expert.

La session de l'après-midi a débuté avec un travail de groupe pour prendre connaissance et promouvoir les contenus de l'accord cadre des partenaires sociaux européens sur le numérique dans les entreprises.

Les participants avaient pour mission d'identifier les points forts de l'accord et de mettre en évidence les criticités liées à sa mise en œuvre. Cet exercice a permis aux participants de restituer les

résultats de leurs travaux de groupe à Juliane Bir - Advisor de la CES, qui a suivi toutes les démarches de **l'accord cadre et qui a donc présenté les contenus de l'accord et répondu aux questions des participants**. La journée s'est terminée après les échanges avec l'expert Juliane Bir.

La deuxième journée a débuté par une communication de Marco Berselli, Secrétaire Général de FIRST CISL Milan et membre du CEE d'Unicredit, sur les "Recommandations conjointes des Fédérations Syndicales Européennes aux Coordinateurs CEE/SE et aux représentants des travailleurs au sein des GSN (Groupes Spéciaux de Négociation), CEE et SE" afin d'anticiper et de gérer l'impact du COVID-19 dans les entreprises multinationales. Nous avons rappelé les indications fournies pour gérer l'activité des CEE dans la période de la pandémie, en essayant de comprendre avec les participants si et comment ces indications ont été concrètement mises en œuvre dans leurs entreprises. Berselli a également rappelé que, de toute façon, la réalité post-Covid sera sans aucun doute différente par rapport à la situation précédente. Il a donc invité les CEE à saisir cette opportunité pour signer un nouvel accord avec leurs entreprises sur les nouvelles conditions de travail après la pandémie.

Des bonnes pratiques ont ensuite été présentées par Oscar Fernandez, délégué CEE de CCOO de Catalogne, Enrico Barbanti, délégué CEE de FIOM CGIL, Georgi Vukarski, délégué CEE de PODKREPA, et Catalina- Mihaela Naum, déléguée CEE du Groupe E.ON de CSDR.

Les travaux ont ensuite continué par un travail de groupe où les participants ont échangé, en partant de leurs propres expériences, sur le rôle que les CEE pourront jouer une fois que nous serons revenus à la "nouvelle normalité" après la pandémie de Covid-19, en essayant d'identifier les avantages et les opportunités possibles

ainsi que les risques et les dangers pour l'action des CEE. Dans l'après-midi, après la restitution des travaux de groupe, Isabelle Schömann, Secrétaire Confédérale de la CES, a pris la parole pour brosser un tableau des défis auxquels les CEE devront faire face dans l'avenir, à partir de la révision éventuelle de la Directive et du besoin de renforcer les droits à l'information et à la consultation des CEE, également afin de renforcer le potentiel d'anticipation des changements, un élément fondamental pour jouer un rôle actif dans les processus de transition verte et numérique.

Le parcours de formation réalisé a poursuivi un travail entrepris depuis de nombreuses années en matière de droits à l'information, à la consultation et à la participation des représentants des travailleurs dans les entreprises multinationales, en offrant des informations, du savoir-faire, des échanges d'expériences et d'instruments afin d'améliorer l'exercice de ces droits et de soutenir les activités des CEE. La formation a également atteint les objectifs d'apprentissage établis en offrant aux participants une occasion importante d'échanger et d'accroître leurs compétences: sur la législation européenne en matière de droits à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs à partir du récent socle européen des droits sociaux; sur les instruments disponibles: CEE, bases de données (ETUI etc.) et accords AET des entreprises transnationales en tant que pratique supplémentaire pour les travailleurs afin d'améliorer leur participation aux décisions de l'entreprise; sur les questions budgétaires et financières des entreprises multinationales et, finalement, sur les changements qui s'imposent pour renforcer le potentiel des CEE lors de la numérisation du travail et de la société.

Tous les documents utilisés pendant les modules de formation ont été publiés dans le site Web du projet: www.lescee.eu.

**LE ROLE DES CEE
PENDANT
LA PANDEMIE DE
COVID-19:
INDICATIONS DES
FEDERATIONS
SYNDICALES
EUROPEENNES ET
EXEMPLES CONCRETS**

VS/2019/0064



Lejcee
Le socle européen
du dialogue social

LE ROLE DES CEE PENDANT LA PANDEMIE DE COVID-19: INDICATIONS DES FEDERATIONS SYNDICALES EUROPEENNES ET EXEMPLES CONCRETS

En mars 2020, lorsque la pandémie de Covid-19 a frappé l'Europe, les Fédérations syndicales européennes (IndustriAll-Europe, EFFAT, EFBWW, EPSU et ETF Europe) ont diffusé des **recommandations pratiques** pour les membres des GSN, CEE et SE. Les recommandations visaient à donner des indications sur la manière d'anticiper et de gérer l'impact de la crise du Covid-19 sur les emplois et les entreprises, en adaptant le fonctionnement des GSN (Groupes Spéciaux de Négociation), des CEE (Comités d'Entreprise Européens) et des CE-SE (Comités d'Entreprise dans les entreprises avec un statut de Societas Europaea) à des circonstances extraordinaires.

Face à l'impact sans précédent de l'épidémie de COVID-19, les syndicats de toute l'Europe ont fait front commun pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, déclarant dès le départ que la crise du COVID-19 ne devait pas mettre en danger les emplois et les revenus. Les conséquences sur le travail étant très différentes d'une entreprise et d'un secteur à l'autre, les Fédérations européennes ont souligné que l'implication des travailleurs par l'information, la consultation et la participation aux décisions des entreprises est plus importante que jamais pour anticiper et faire face aux conséquences sociales et économiques qui peuvent découler de cette crise. Compte tenu du haut niveau de connexion entre les chaînes de valeur des secteurs, les Fédérations syndicales européennes ont décidé d'émettre des recommandations conjointes très pratiques pour les représent-

ants des travailleurs au sein des Comités d'Entreprise Européens (CEE) et dans les entreprises avec statut de Societas Europaea (SE). L'objectif de ces recommandations est double: conseiller les membres des CEE/CE-SE sur la manière dont ils peuvent et doivent jouer un rôle dans la gestion de la crise du COVID-19 dans leur entreprise; et demander aux membres des CEE/CE-SE de soutenir les syndicats nationaux et européens pour faire pression sur la Direction afin de s'assurer que les mesures les plus efficaces sont prises dans chaque site de l'entreprise pour protéger la santé des travailleurs, sauvegarder les emplois et soutenir le revenu des travailleurs, pour tous les travailleurs, qu'ils soient sous contrat standard, temporaire ou atypique.

Les Fédérations européennes avaient identifié 7 recommandations:

- **Reporter les réunions annuelles/ordinaires et de négociation**

Si la Direction souhaite annuler la réunion du Groupe Spécial de Négociation (GSN), du Comité d'Entreprise Européen (CEE) ou du Comité d'Entreprise de la Societas Europaea (CE-SE) ou que la Direction propose de tenir la réunion à distance par vidéoconférence, les Fédérations conseillent de demander plutôt que la réunion soit reportée et qu'elle ait lieu physiquement dès que possible après la fin de la crise du COVID-19. Cette recommandation s'applique également aux réunions plénières ordinaires du CEE/CE-SE, aux réunions des groupes de travail/comités du CEE/CE-SE, aux séminaires de formation du CEE/CE-SE et à toute autre réunion visant à (re)négocier l'accord CEE/SE. Cette recommandation vise à garantir que la vidéoconférence ne remplace pas une véritable réunion en face à face et que la Direction n'utilise pas la crise du COVID-19 comme excuse pour annuler les réunions ordinaires au cours de l'année 2020.

Voici des exemples concrets:

Chez **Generali**, la réunion du Comité restreint du CEE prévue pour début mars a été annulée. Le Comité a demandé à la Direction de partager les copies électroniques des présentations prévues, qui ont été reçues.

Chez les partenaires européens de **Coca-Cola**, la première réunion du CEE devait avoir lieu à la fin du mois de mars. La réunion a été reportée et elle n'a pas été annulée.

Chez **Korian**, un groupe actif dans les services de soins aux personnes âgées, les négociations pour la création d'un CEE se sont terminées fin 2019. La première réunion du CEE était prévue en mars 2020. Là aussi, il a été décidé de ne pas annuler, mais de reporter la réunion à une date ultérieure.

- **Demander une réunion extraordinaire en ligne sur le COVID-19**

Les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation ne s'arrêtent pas à cause de la crise du COVID-19 et les dispositions des accords CEE/CE-SE ne sont non plus suspendues. Les entreprises multinationales doivent respecter les procédures d'information et de consultation même dans les circonstances exceptionnelles dictées par la crise du COVID-19, même s'il y a l'intention d'adapter leurs activités à ce contexte. Aucune décision de restructuration, de réduction des effectifs ou de suppression d'emplois ne peut être prise sans information, consultation et participation préalables des représentants des travailleurs et des syndicats, tant au niveau européen que national. Bien que la réunion ordinaire du CEE/CE-SE puisse être reportée, la crise du COVID-19 est telle qu'elle peut être considérée comme une circonstance exceptionnelle de nature de facto transnationale qui justifie la

convocation de réunions extraordinaires pour informer et consulter sur l'impact potentiel de la crise sur les intérêts des travailleurs. Les Fédérations syndicales européennes ont toujours plaidé pour que les réunions du CEE/CE-SE aient lieu en face à face. Cependant, dans les circonstances actuelles, les réunions physiques doivent être interdites pour protéger la santé des autres et pour arrêter la propagation du virus. Par conséquent, les Fédérations syndicales européennes recommandent exceptionnellement le recours aux réunions en ligne, dans des conditions spécifiques à convenir entre les deux parties.

Il faut donc demander une réunion extraordinaire sur la crise du COVID-19, qui se tiendra par vidéoconférence, après avoir fixé les règles pour l'utilisation exceptionnelle des réunions en ligne, étant entendu que la tenue de réunions en vidéoconférence est limitée à la période de crise du COVID-19.

Voici des exemples concrets:

Chez **Alstom**, le CEE a d'abord demandé une mise à jour d'urgence sur la situation du COVID-19 par le biais d'une téléconférence avec la Direction, au cours de laquelle une interprétation simultanée dans toutes les langues a été assurée. Sur la base des informations reçues, le CEE a présenté une demande formelle de réunion extraordinaire.

Chez **Kraft Heinz**, le CEE a demandé une réunion extraordinaire et a reçu une présentation traduite dans toutes les langues du CEE sur les mesures prises dans chaque pays pour protéger la santé des travailleurs. Une téléconférence a eu lieu entre le Comité directeur du CEE et l'équipe de direction européenne, qui comprenait les représentants de la Direction responsables des chaînes d'approvisionnement, de la fabrication, de la santé et de la sécurité et des ressources humaines.

- **Demander par écrit à la Direction des mises à jours régulières concernant le COVID-19**

Il faut toujours être en mesure d'anticiper le plus tôt possible les conséquences probables de la crise du COVID-19 sur l'emploi. Pour ce faire, on peut demander une mise à jour régulière (par exemple, quotidienne) de la situation, en demandant à la Direction d'envoyer les informations suivantes par écrit et par Pays:

- les mesures prises par la Direction ou négociées avec les syndicats dans l'entreprise et tout au long de ses chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la santé et la sécurité des patients et des clients
- les mesures prises dans l'entreprise au cas où les travailleurs ou les membres de leurs familles seraient atteints d'une maladie liée au COVID-19
- les mesures prises dans l'entreprise et tout au long de sa chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance pour atténuer les conséquences potentielles sur l'emploi
- les mesures prises par la Direction pour atténuer les conséquences sur les opérations commerciales
- les tendances concernant les niveaux d'emploi
- l'évolution de la situation économique et financière

Dans ces circonstances, le Comité restreint devrait assurer un dialogue permanent avec la Direction Centrale toujours en coordination avec le CEE/CE-SE. La Direction doit, en même temps, permettre aux membres du Comité restreint d'organiser des vidéoconférences entre eux et avec d'autres membres du CEE/CE-SE.

Voici des exemples concrets:

Chez **Lafarge Holcim**, le CEE a rédigé une liste de questions pour la Direction et a demandé une mise à jour hebdomadaire des informations.

Chez **UniCredit**, la Direction a créé une page Intranet dédiée à tous les salariés pour les tenir au courant des développements du COVID-19.

Chez **Compass**, la Direction partage par écrit avec les membres du CEE des mises à jour régulières concernant les restrictions gouvernementales (fermeture d'écoles et de restaurants par Pays) et le nombre de travailleurs infectés et en quarantaine dans chaque Pays. La Direction donne également un aperçu clair des mesures gouvernementales et des mesures complémentaires adoptées par l'entreprise en ce qui concerne les indemnités de maladie, l'arrêt temporaire de travail, la prise en charge des personnes à charge, etc.

- **Partager entre les membres des CEE des informations sur la situation dans chaque Pays**

En plus des informations fournies par la Direction, la communication au sein du CEE/CE-SE et l'échange d'informations entre les membres du CEE/CE-SE sont plus importants que jamais. Les Fédérations conseillent de veiller à ce que chaque délégué du CEE/CE-SE fasse régulièrement un rapport sur la situation dans son Pays, y compris sur:

- Les mesures gouvernementales (en particulier, le confinement total ou partiel, l'adoption d'une législation d'urgence, le renforcement des régimes de chômage temporaires et l'indemnisation par l'État des salaires en cas de licenciement).
- Les mesures prises par les partenaires sociaux et/ou le

gouvernement par le biais d'accords bipartites ou tripartites au niveau national ou sectoriel (notamment l'accord sur le temps de travail; les protocoles visant à protéger la santé des travailleurs et la définition de la portée et de la nature des "activités essentielles et cruciales").

- Les mesures prises au niveau de l'entreprise par des accords d'entreprise ou par des décisions de gestion unilatérales (par exemple, des mesures de protection des travailleurs, des mesures de distanciation sociale pour éviter tout contact, des mesures de nettoyage et de désinfection, la fermeture temporaire, la majoration de l'indemnité légale pour garantir 100 % du salaire net, les congés payés exceptionnels, l'extension du télétravail, l'application de mesures aux travailleurs, y compris ceux ayant un contrat de travail atypique et des mesures s'appliquant aux ouvriers et eux employés)
- Comment les syndicats et les représentants des travailleurs sont impliqués dans la gestion de la crise du COVID-19.

Voici des exemples concrets:

Chez **BASF** un questionnaire a été rédigé pour que chaque délégué du CEE puisse y répondre (par exemple, les représentants des travailleurs / les syndicats du Pays sont-ils informés des cas de travailleurs infectés ?) Les réponses sont recueillies par le Secrétariat du CEE et un retour d'information est fourni à tous les délégués du CEE.

Chez **Volkswagen**, une mise à jour régulière est envoyée par e-mail aux membres des Comités d'Entreprise Européens et Mondiaux. Cette mise à jour comprend un rapport sur la situation dans tous les pays concernés, y compris la Chine.

Voici des exemples concrets:

Chez **KBC**, le Comité restreint du CEE est en communication constante pour se tenir informé sur l'évolution de la situation dans chaque Pays concerné.

Chez **Mondelez**, la Présidence du CEE a pris l'initiative de créer un document Excel contenant des informations sur la situation dans chaque Pays et sur chaque site. Ce document est régulièrement mis à jour et diffusé grâce aux contributions de tous les membres du CEE.

- **Exhorter la Direction à faire face à la crise sur la base du dialogue social**

Les Fédérations européennes ont souligné que le dialogue social et la négociation collective ont un rôle essentiel à jouer dans la gestion de cette crise sanitaire sans précédent. Pour cette raison, elles suggèrent d'inviter la Direction à s'engager avec les syndicats au niveau national et local pour adopter des mesures efficaces de protection de la santé des travailleurs et à négocier des accords mettant en place des mesures efficaces pour sauvegarder l'emploi et le revenu de tous les travailleurs. En particulier, les partenaires sociaux doivent travailler ensemble pour parvenir à des ententes à tous les niveaux sur des accords de travail à temps réduit qui prévoient un niveau élevé de compensation salariale pour les travailleurs.

- **Demander qu'une réunion physique extraordinaire ait lieu dès que la crise du COVID-19 sera terminée**

Dès la fin de l'épidémie, pour assurer une gestion socialement responsable des conséquences de la crise du COVID-19, les Fédérations suggèrent de demander une réunion physique extraordinaire dans les meilleurs délais pour s'enquérir de

l'impact de la crise sur l'activité des sites et les emplois de l'entreprise dans chaque Pays.

- **Contactez la Fédération syndicale européenne de référence, si le dialogue avec la Direction échoue et au cas où:**
 - les mesures adoptées par l'entreprise dans chaque Pays pour protéger la santé des travailleurs, sauvegarder les emplois et les revenus ne seraient pas suffisantes;
 - les travailleurs ne seraient pas traités sur un pied d'égalité en raison de leur statut (par exemple, les mesures ne s'appliquent pas aux intérimaires ou aux ouvriers) ou de leur lieu de travail (par exemple, les règles diffèrent d'un site à un autre ou d'un Pays à un autre);
 - la Direction profiterait de la crise pour procéder à des licenciements collectifs;
 - les représentants des travailleurs et les syndicats seraient exclus des décisions qui peuvent affecter les intérêts des travailleurs.

En octobre 2020, 6 mois après la publication de ces premières recommandations, il est apparu clairement que ces circonstances exceptionnelles continuaient à subsister et que la distanciation sociale et les restrictions de voyage continueraient d'empêcher les réunions physiques des GSN, des CEE et de la SE pendant encore longtemps.

En rappelant que la démocratie au travail ne s'arrête pas avec la crise du Covid-19 et que le droit des CEE à l'information, à la consultation et à la participation aux décisions de l'entreprise pouvant impacter l'emploi et le revenu des travailleurs est plus important que jamais, les Fédérations incitent à s'engager le plus

possible afin de garantir que ces droits sont respectés et que les réunions des GSN, des CEE et de la SE ne sont pas simplement annulées au prétexte de la situation sanitaire. Les Fédérations syndicales européennes rappellent que les réunions physiques sont la norme pour que les GSN, les CEE et les CE-SE travaillent efficacement et que les délégués communiquent correctement. Les outils numériques, tels que la vidéoconférence, ne doivent pas remplacer le droit des GSN, des CEE et des CE-SE de se réunir en présentiel. Dès que la situation le permettra de nouveau, les réunions physiques devront redevenir le mode de fonctionnement normal des GSN, des CEE et des CE-SE. En attendant, il est évident que les vidéoconférences en ligne ou hybrides (en partie en ligne, en partie physiques) avec de l'interprétation simultanée sont une solution, bien que non satisfaisante, très temporaire pour les réunions ordinaires/annuelles et extraordinaires des CEE/CE-SE, ainsi que pour les séminaires de formation des CEE/CE-SE. Les Fédérations syndicales européennes recommandent que l'usage temporaire de la vidéoconférence soit régi par les principes suivants:

1. **Convenir formellement avec la Direction** des règles et des conditions spécifiques pour le recours exceptionnel aux réunions en ligne ou hybrides. Le premier objectif est de garantir que tous les délégués bénéficient de conditions de travail d'une même qualité élevée et qu'aucun d'entre eux ne soit défavorisé.
2. **Demander à disposer du système de vidéoconférence de la meilleure qualité**, soit permettant d'avoir ce qui suit:
 - Participation en vidéo avec la possibilité de voir chaque participant sur l'écran
 - Interprétation simultanée dans toutes les langues requises assurée par des interprètes professionnels

- Possibilité pour tous les participants de demander la parole
 - Un espace de discussion (chat) séparé, où les délégués peuvent interagir pendant la réunion en toute confidentialité
 - Participation d'experts externes et de coordinateurs syndicaux qui assistent le CEE/SE
 - Un haut niveau de cybersécurité et de protection de la vie privée, en garantissant en même temps que les pare-feux - ou tout autre dispositif de sécurité du réseau - n'empêchent pas les délégués de convoquer des réunions entre eux (sans la Direction), ni l'implication d'experts externes et de coordinateurs syndicaux.
3. **Assurer un accès en sécurité et la formation** sur le système de vidéoconférence pour tous les délégués. Les membres des GSN, des CEE et des CE-SE doivent avoir accès à l'équipement nécessaire (ordinateur/ tablette, connexion Internet haut débit, casque, webcam) et à un bureau ou une pièce (chez eux) dédiés pour permettre leur participation significative à la réunion. Avant la première réunion en ligne / hybride, une session de formation ainsi qu'un test du système de vidéoconférence choisi doivent être réalisés.
4. **Adapter la réunion.** Il faut éviter des réunions en ligne ou hybrides d'une journée entière qui peuvent être particulièrement fatigantes, être source de confusion et entraîner un manque de concentration. Il faut, au contraire, demander des réunions étalées sur plusieurs jours, avec des sessions durant tout au plus une demi-journée. En outre, si un vote est requis (par exemple pour une élection au sein du CEE), il faut éviter autant que possible les votes à scrutin secret. Si inévitable, il faut demander la mise en place d'une procéd-

ure de vérification (par exemple, nommer un expert ou un comité d'élection en mesure de contrôler la validité des votes électroniques).

5. **Contacter la Fédération syndicale européenne lorsqu'un GSN a été récemment mis en place** ou lorsqu'une négociation de CEE/SE vient de commencer. Si la vidéoconférence pourrait temporairement et très exceptionnellement remplacer les réunions physiques lorsque les membres se connaissent déjà bien, nous pensons qu'il n'est pas opportun de recourir à des réunions en ligne lors de la phase de démarrage d'une négociation visant à établir un nouveau CEE/CE-SE. Il revient bien sûr aux délégués des GSN, des CEE et des CE-SE de décider, avec leur fédération syndicale, ce qui est mieux en fonction de leur situation spécifique, à condition qu'un dialogue social de haute qualité soit maintenu. L'expert / coordinateur syndical nommé pour assister le GSN, le CEE ou la SE, ainsi que les fédérations syndicales européennes, restent à disposition pour répondre à toute question éventuelle.

Comme nous l'avons constaté dans les occasions de formation prévues par le projet, ces recommandations ne sont pas toujours appliquées concrètement dans la pratique. Un tel niveau constant de coordination et d'échange n'a pas eu lieu souvent, tant en raison de la non disponibilité par l'entreprise d'accorder des modalités, des instruments et des informations qu'en raison des difficultés rencontrées par les membres des CEE, qui sont souvent impliqués dans la définition de solutions au niveau national et ont donc moins de possibilités de partager en temps utile et de manière exhaustive toutes les informations requises par les recommandations des Fédérations syndicales européennes.

En outre, il y a un autre risque, soit le maintien par les entreprises des mesures et des modalités introduites pendant la phase d'urgence qui pourraient se transformer en pratiques habituelles et nouvelles modalités à la fin de la crise. C'est le cas, en particulier, des réunions annuelles et plénières que certaines entreprises souhaitent continuer à tenir à distance, même après la fin de la pandémie, avec des retombées évidentes sur l'efficacité de l'information et de la consultation des représentants des CEE.

À la fin de la pandémie, de nouvelles recommandations des Fédérations européennes seront utiles pour donner aux CEE des nouveaux conseils concrets pour faire face à la nouvelle réalité.

QUEL AVENIR POUR LES CEE?

VS/2019/0064



Le socle
cee
Le socle européen
du dialogue social

QUEL AVENIR POUR LES CEE?

La crise du Covid-19 a clairement montré que le cadre juridique actuel ne protège pas efficacement **les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation, qui sont trop souvent ignorés par les Directions des entreprises**. La relance post- Covid-19 devraient ouvrir la voie à une société plus équitable et plus durable fondée sur le progrès social et l'amélioration des conditions de vie et de travail. Dans ce contexte, des améliorations du cadre juridique en matière d'information, de consultation et de participation des travailleurs jouent un rôle essentiel et devraient être introduites à moyen terme.

Suite à la crise du COVID-19, un nombre significatif de processus de restructuration est actuellement en cours dans plusieurs secteurs au sein de l'UE. Comme la CES le dit, il est donc absolument impératif:

- De s'assurer que les processus de restructuration respectent les droits des travailleurs et sont gérés de manière socialement responsable
- De garantir que le droit des travailleurs à l'information et à la consultation est pleinement appliqué avant toute prise de décision des Directions de l'entreprise qui pourrait avoir des conséquences sur l'emploi et les conditions de travail
- Que les syndicats et les représentants des travailleurs aient accès aux compétences nécessaires pour pouvoir discuter des alternatives possibles aux plans de la Direction de l'entreprise afin de garantir que les processus de restructuration sont menés d'une manière socialement responsable et d'éviter toute retombée négative, y compris des licenciements
- D'assurer la pleine participation des représentants des travailleurs aux discussions et décisions relatives aux restructurations au niveau du Conseil.

Trop souvent toutefois les entreprises ne respectent pas les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation tels que définis dans les instruments de protection des droits humains et dans la législation européenne.

Par conséquent, le mouvement syndical européen cherche à améliorer le cadre législatif européen notamment à travers:

a. La révision de la Directive sur les Comités d'Entreprise Européens (Directive 2009/38/CE).

La CES est pour la révision de la Directive CEE afin de garantir que le droit des travailleurs à l'information et à la consultation avant de prendre de décisions pertinentes, est pleinement respecté. Elle a donc présenté 10 demandes de révision de la Directive.

La CES demande entre autres:

- des sanctions efficaces et dissuasives et la garantie d'accès à la justice;
- une coordination plus efficace entre les niveaux local, national et européen (y compris en garantissant aux représentants des travailleurs les droits et les ressources nécessaires);
- une amélioration et une clarification des règles de négociation avec les Groupes Spéciaux de Négociation;
- la prévention des abus de confidentialité et le renforcement des Prescriptions subsidiaires;
- la clarification et le renforcement du rôle des "représentants des organisations des travailleurs compétentes et reconnues au niveau communautaire" et l'inclusion de la notion de "caractère transnational d'une question" dans le corps principal de la Directive;
- l'introduction de conditions équitables par l'application de toutes les dispositions de la Directive à tous les accords (y compris les dits accords volontaires visés à l'Article 13), que ce soit automatiquement ou par des procédures de négociation.

b. Un nouveau cadre européen en matière de droits à l'information, à la consultation et à la représentation au niveau du Conseil pour les formes de sociétés européennes et pour les entreprises qui utilisent les instruments de mobilité des entreprises.

Un tel cadre devrait entre autres:

- garantir la création et le fonctionnement de Comités d'Entreprise Européens (ou de Comités d'Entreprise de Sociétés Européennes) pour les formes de sociétés européennes et les entreprises ayant recours aux instruments du droit de l'UE permettant la mobilité des entreprises;
- s'assurer qu'un processus d'information et de consultation adéquat et approfondi s'effectue avant qu'une décision de restructuration soit prise. Il faut notamment que les représentants des travailleurs disposent des informations nécessaires relatives aux changements de structure et d'organisation de l'entreprise, aux raisons de la restructuration et à ses conséquences sur l'emploi et les conditions de travail;
- fournir les moyens et temps nécessaires à une pleine participation et établir un lien entre les différents niveaux (national et transnational) et, le cas échéant, prévoir les instruments (par exemple en matière de transfert des entreprises, de licenciements collectifs, d'insolvabilité, etc.) d'information et de consultation des travailleurs;
- veiller à ce que les entreprises entament des négociations avec le personnel pour parvenir à un accord sur la représentation des travailleurs au sein du Conseil dans les entreprises issues du processus de restructuration. Le nouveau cadre devrait donc introduire le droit pour les travailleurs de mettre en place un système de représentation au sein du Conseil.

Au cas où un accord ne serait pas conclu dans le délai établi dans le cadre horizontal des négociations avec la Direction de l'entreprise, les Prescriptions subsidiaires seraient appliquées, y compris l'approche "indexée" (escalator approach);

- introduire des sanctions efficaces et dissuasives en cas de non-conformité, établissant entre autres que les décisions prises et les processus de restructuration entrepris sans respecter pleinement les droits des travailleurs à l'information et à la consultation seraient considérés comme nuls et nonavenus. Le cadre devrait également prévoir des instruments et des mécanismes pour garantir l'accès à la justice à l'instance transnationale d'information et de consultation en cas de violation des droits des travailleurs.

Le tableau que nous avons brossé montre bien que le chemin à parcourir est encore long et difficile pour les CEE, mais il est clairement nécessaire de renforcer les CEE afin que les travailleurs puissent être correctement informés et consultés avant que les décisions les concernant ne soient prises.

Une formation accrue des instances de représentation des travailleurs et plus d'initiatives pour soutenir la création et le bon fonctionnement des CEE et d'autres organismes transnationaux d'information et de consultation des travailleurs sont des objectifs fondamentaux et nécessaires à poursuivre pour renforcer les CEE.

REMERCIEMENTS

BIBLIOGRAPHIE ET
WEBOGRAPHIE

INDEX DES
ACRONYMES

VS/2019/0064



Lejcee
Le socle européen
du dialogue social

REMERCIEMENTS

Dans le projet européen *“Les CEE: le socle européen du dialogue social”*, CISL Lombardie, qui a promu et coordonné le projet, a souhaité impliquer, dans toutes les phases du projet lui-même, les organisations partenaires et associées qui étaient engagées dans l’action. Le travail de coopération, le support et le soutien incessant pour organiser les nombreuses rencontres prévues et notamment les modules de formation réalisés sont un exemple concret de la collaboration et de la relation amicale qui lie les organisations syndicales participant au projet.

Nous tenons donc à remercier tout particulièrement nos collègues d’UGT Catalogne, CCOO de Catalogne, CSDR Roumanie, PODKREPA Bulgarie, CGIL Lombardie et UIL Milan et Lombardie qui, par leur engagement et leur travail, ont contribué à la bonne réussite du projet.

Nous tenons également à remercier nos amis de la Confédération européenne des syndicats, qui sont associés à ce projet et qui ont partagé ce voyage avec nous en participant à la formation.

Nous tenons à remercier encore plus chaleureusement tous les représentants des travailleurs au sein des CEE qui ont participé aux rencontres et aux formations prévues par le projet. La bonne réussite du projet *“Les CEE: le socle européen du dialogue social”* est, en effet, due notamment à ceux qui ont participé, se sont mis en jeu, ont choisi et voulu s’ouvrir et échanger avec les autres. En témoignent notamment les expériences que nous avons collectées et publiées dans la plateforme Web du projet, où nous avons décidé de donner un visage aux personnes qui ont voulu raconter leurs expériences.

Nous remercions également tous les formateurs et les experts qui ont conçu, organisé et mis en place le parcours de formation transnationale dans le cadre du projet.

Nos remerciements les plus sincères vont à tous et toutes les interprètes qui nous ont accompagnés et aidés dans tous les modules de formation et lors de la conférence finale du projet. La possibilité de prendre la parole et d'écouter ce qui a été discuté dans leurs langues maternelles a permis à tous les participants d'établir une interaction et des échanges plus intenses et fructueux à tous les moments prévus.

Nous remercions tout particulièrement également Monica Zardoni et Linda Canali qui ont assuré les traductions de cette publication.

Et, last but not least, nous tenons à remercier toutes les personnes du Département Politiques Européennes et Internationales, de Coopération et Migratoires Cisl Lombardie qui, depuis de nombreuses années, travaillent pour renforcer la coopération entre les organisations syndicales européennes pour réaliser des projets de solidarité internationale et pour accroître les connaissances et les compétences sur les questions européennes et internationales.

BIBLIOGRAPHIE

“WORKING PAPER N. 8 Le frontiere della contrattazione: gli accordi aziendali transnazionali (TCA)”, Fondazione Ezio Tarantelli-Centro studi, ricerca e formazione, Settembre 2017

“I Comitati Aziendali Europei: strumenti di coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese multinazionali”, SindNova, La biblioteca essenziale di SindNova, Fascicolo 3, Anno 2017

“How to prepare for company change”, ETUI, 2018

“How to make your meetings more successful”, ETUI, 2015

“How to organise your communications network”, ETUI, 2015

ETUC position paper - For a modern European Works Council (EWC) Directive in the Digital Era, Adopted at the ETUC Executive Committee on 15-16 March 2017 in Malta

“Working together for European recovery: workers involvement in companies future as a cornerstone - A toolkit for EWCs”, Syndex, 2016

“Dialogo Sociale e diritti dei lavoratori in Europa”, SindNova Cisl

“Il vostro nuovo accordo CAE Cosa contiene-cosa non contiene” - settembre 2005

Survival KIT - “Sailing across the EWC Sea” - VS/2010/0671

Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations? - Etui 2012

Implication des travailleurs dans la Société européenne (SE). Guide pour les acteurs de terrain - Etui 2013

European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation, ETUC - BusinessEurope - SmeUnited - CEEP, Giugno 2020

Recommandations conjointes des Fédérations syndicales européennes aux Coordinateurs des CEE/SE et aux représentants des travailleurs au sein des GSN, des CEE et de la SE, Mars 2020

Une approche gagnant-gagnant des relations professionnelles transnationales dans les entreprises multinationales, ETUC-BUSINESSEUROPE, 2018

La démocratie au travail, ça compte, ETUC, 2020

The European Works Council, Werner Pramstrahler, AFI-IPL, 2004

WEBOGRAPHIE

ETUC - European Trade Union Confederation: www.etuc.org
<https://est1.etuc.org/it/social-dialogue-and-involvement-of-workers>

EWcdb - European Works Councils database: www.ewcdb.eu

Les CEE: le socle européen du dialogue social: www.lescee.eu

BE BOP: www.projetbebop.eu

USR CISL Lombardia: www.lombardia.cisl.it

UGT Catalunya: www.ugt.cat

UIL Milano e Lombardia: www.uilmilanolombardia.it

CGIL Lombardia: www.cgil.lombardia.it

CFDT Auvergne-Rhône-Alpes: auvergne-rhone-alpes.cfdt.fr

EAEA - European Arts and Entertainment Alliance:
www.iaea-globalunion.org/eaea

EUROCOP - European Confederation of Police: www.eurocop.org

EFBWW/FETBB - European Federation of Building and Woodworkers:
www.efbww.org/default.asp?Language=EN

EFFAT - European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions: www.effat.org/en

EFJ/FEJ - European Federation of Journalists: www.ifj.org

IndustriAll - European Federation for Industry and Manufacturing workers: news.industriall-europe.eu

EPSU - European Federation of Public Service Unions: www.epsu.org

ETF - European Transport Workers' Federation: www.etf-europe.org

ETUCE/CSEE - European Trade Union Committee for Education:
www.csee-etu.org/en

UNI-EUROPA - European trade union federation for services and communication: www.uniglobalunion.org/regions/uni-europa/news

INDEX DES ACRONYMES

CE - Comité d'Entreprise

CEE - Comité d'Entreprise Européen

CES - Confédération Européenne des Syndicats

GSN - Groupe Spécial de Négociation

EFA - European Framework Agreements

ETUI - European Trade Union Institute

EWC - European Works Councils

ICP - Information Consultation Participation RSA - Rappresentanza Sindacale Aziendale

RSU - Rappresentanza Sindacale Unitaria

SE - Societas Europaea

TCA - Transnational Company Agreement

Imprimé en octobre 2021
par Grafiche Riga S.r.l. - Annone Brianza (LC)