

# Comités d'entreprise européens et comités d'entreprise des SE en 2015

## Faits et chiffres

Stan De Spiegelaere - Romuald Jagodzinski



**etui.**

# L'Institut syndical européen (ETUI)

L'ETUI (European Trade Union Institute) mène des recherches dans des domaines présentant un intérêt pour les syndicats, tels que le marché du travail et les relations professionnelles, et réalise des études comparatives au niveau européen en rapport avec ces thèmes et d'autres thèmes apparentés. L'Institut organise également des activités de formation syndicale et fournit une assistance technique dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Il met ses compétences - acquises notamment dans le cadre de ses réseaux académiques, universitaires et d'experts - au service de la défense des intérêts des travailleurs au niveau européen et du renforcement du volet social de l'Union européenne. Il a pour mission de soutenir, renforcer et stimuler le mouvement syndical européen.

L'ETUI est composé de deux départements :

- le département Recherche comprenant trois unités :
  - européanisation des relations professionnelles ;
  - politiques économiques, sociales et de l'emploi ;
  - conditions de travail, santé et sécurité ;
- le département Formation.

Les recherches de l'ETUI s'articulent autour des cinq priorités suivantes :

- La crise et le Semestre européen
- Participation des travailleurs
- Développement durable et politique industrielle
- Conditions de travail et qualité de l'emploi
- Renouveau syndical

[etui@etui.org](mailto:etui@etui.org)  
[www.etui.org](http://www.etui.org)

# **Comités d'entreprise européens et comités d'entreprise des SE en 2015**

## **Faits et chiffres**

Stan De Spiegelaere - Romuald Jagodzinski

**etui.**

Nous remercions **Irmgard Pas**, gestionnaire de la base de données sur les CEE, pour son soutien lors de la préparation de cette publication.

Bruxelles, 2016

© Éditeur : ETUI aisbl, Bruxelles.

Tous droits réservés.

Imprimé par : Imprimerie Bietlot, B-6060 Gilly

Conception : ZN Consulting, Bruxelles

D/2016/10.574/25

ISBN: 978-2-87452-414-1 (version imprimée)

ISBN: 978-2-87452-415-8 (version électronique)



L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne.  
L'Union européenne n'est pas responsable de l'utilisation des informations  
contenues dans cette publication.

# Table des matières

<b>1. Introduction</b>	<b>8</b>
<b>2. Les CEE et les CE-SE au cours du temps</b>	<b>12</b>
2.1. Création	12
2.1.1. Chronologie	12
2.1.2. Types de comités d'entreprise européens	13
2.2. Durée - Renégociation	14
2.3. Dissolution	15
2.4. Répartition	16
2.4.1. Secteur	16
2.4.2. Pays des sièges des entreprises multinationales	16
2.5. Choix de la législation applicable aux CEE	17
2.5.1. Taille des entreprises	18
2.5.2. Pays où opèrent les entreprises	18
<b>3. Composition des CEE</b>	<b>20</b>
3.1. Composition des CEE : travailleurs uniquement ou organe mixte ?	20
3.2. Combien de représentants des travailleurs ?	21
3.3. Répartition des sièges entre les pays	22
3.4. Dispositions légales relatives à la désignation des représentants	23
3.5. Durée du mandat	24
<b>4. Compétences</b>	<b>26</b>
4.1. Compétences des CEE en termes de procédures	26
4.2. Domaines de compétence des CEE	27
4.3. Compétences exclues	28
<b>5. Réunions</b>	<b>30</b>
5.1. Réunions plénières	30
5.2. Réunions préparatoires et de débriefing	31
5.3. Présidence et ordre du jour	32
5.4. Rendre compte de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation	33
5.5. Réunions extraordinaires	34
<b>6. Moyens et ressources</b>	<b>36</b>
6.1. Comité restreint	36
6.2. Formation	38
6.3. Langues	39
6.4. Accès aux sites de l'entreprise	39
6.5. Dépenses / Budget	40
6.6. Experts	41
<b>7. Comparaison entre les CE-SE et les CEE</b>	<b>44</b>
<b>Liste des illustrations</b>	<b>47</b>



# 1 071 CEE sont actuellement en activité



En moyenne, au cours des cinq dernières années, **25 NOUVEAUX CEE** ont été créés chaque année

**8 %**

des **CEE** sont établis comme comités d'entreprise de SE → **CE-SE**

Art. 13

**39 % des CEE** (accords « pré-directives » basés sur l'article 13) ne sont **pas entièrement couverts** par les directives sur les CEE



**86 % des CEE** ont un comité restreint



**Moins d'un CEE sur dix** possède des **compétences** allant au-delà de l'information, de la consultation et de la transmission d'avis



**1 CEE sur 3** ne prévoit **PAS** de dispositions sur la formation



Seulement **18 % des CEE** autorisent expressément les représentants à se rendre sur les sites de l'entreprise



Dans **40 % des CEE**, les représentants des fédérations syndicales européennes sont autorisés à assister aux réunions



**3 % des CEE** sont compétents pour **négoier** avec la direction sur les questions transnationales





# 1. Introduction

The background features a complex network of lines and dots. A prominent teal line starts from the bottom left, moves up and right, then up and left, then down and right, and finally up and left. This teal line is surrounded by several other lines in a light grey color, which form a dense, interconnected web. Small circular dots are placed at various points where the lines intersect or change direction, creating a grid-like or node-based structure.

# 1. Introduction

En 2016, cela fera 20 ans que la première directive sur les comités d'entreprise européens est entrée en vigueur dans l'UE. Après deux décennies d'expérience, il est temps de prendre un peu de recul afin de dresser l'état des lieux des CEE. Cette même année, la Commission européenne prévoit une évaluation de la directive refonte sur les CEE, qui suscitera sans doute un débat sur la nécessité d'un examen plus approfondi de la réglementation européenne sur les CEE.

L'année 2015 a marqué pour sa part le quinzième anniversaire de l'adoption de la directive européenne sur la Société européenne (Societas Europaea, SE), texte législatif qui comprend également des règles sur l'établissement d'un comité d'entreprise au niveau européen. Ces deux organes d'information et de consultation transnationale des travailleurs reposent sur le même modèle de base, à savoir conférer des droits à l'information et à la consultation sur les questions transnationales à des élus du personnel.

C'est dans ce contexte que l'ETUI a décidé d'éditer une publication présentant la situation actuelle des CEE et des CE-SE. Cette publication fournit ainsi une large sélection de données statistiques se rapportant aux caractéristiques de base des CEE et des CE-SE, de même qu'aux entreprises dans lesquelles ils opèrent. Nous donnons de cette façon matière à réflexion sur l'importance de cette instance de dimension européenne, ses effets potentiels sur l'europanisation des relations professionnelles et son avenir.

Mais surtout, les données statistiques relatives aux CEE et aux CE-SE permettent aux acteurs de terrain (membres des comités d'entreprise, coordinateurs syndicaux, experts) et à toute partie prenante de mieux comprendre les particularités et les caractéristiques des CEE et des CE-SE. De telles informations sont indispensables pour améliorer la formation, les connaissances et la compréhension des personnes impliquées dans les CEE. Nous espérons que cette publication les aidera à se situer dans le monde des CEE et des CE-SE, et constituera une source d'inspiration pour leur permettre de faire progresser leur propre CEE et d'améliorer ainsi son fonctionnement. Nous espérons également que les faits et chiffres actualisés sur les CEE et les CE-SE présentés dans ce document serviront de référence lors des débats prévus en 2016 qui seront probablement décisifs pour l'avenir de ces formes d'information et de consultation transnationale.

Dans cette publication, nous abordons l'histoire des CEE et des CE-SE, leur création, leurs caractéristiques démographiques, leur composition, leurs compétences, leurs réunions, ainsi que leurs moyens et ressources. Certains aspects, par exemple la définition de l'information et de la consultation, les dispositions relatives à la confidentialité ou l'analyse approfondie des facteurs déterminant les caractéristiques des CEE et des CE-SE, débordent le cadre de cette brochure. Ils seront abordés dans des publications à paraître.

## La base de données sur les CEE de l'ETUI

La base de données de l'Institut syndical européen en matière de CEE et de représentation des travailleurs s'appuie sur une longue expérience dans la diffusion de ressources numériques, imprimées et en ligne (par exemple, le portail CEE [www.ewcdb.eu](http://www.ewcdb.eu) et le site [www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu)). Avec un nouveau portail internet, la base de données sur les CEE est désormais accessible à tous gratuitement. Le portail propose des fonctions faciles de recherche sur les accords CEE, ainsi que de nombreuses statistiques et données se rapportant au contenu de ces accords.

Créée à la fin des années 90, la base de données sur les CEE est la première et unique source complète d'informations sur les CEE, les entreprises multinationales dans lesquelles ils sont établis et les accords qui les régissent. Elle a évolué au fil des années mais reste aujourd'hui encore la source la plus complète d'informations sur les CEE et offre des ressources aux syndicats, universitaires, responsables politiques et acteurs de terrain. Elle est à l'origine de plusieurs publications, dont la plus importante est celle de Peter Kerckhofs et Irmgard Pas intitulée *CEE – Faits et Chiffres* (publiée en 2004 et 2006). Depuis 2008, la base de données a été enrichie avec une plus grande diversité d'accords, une analyse de leur contenu et des informations sur les comités d'entreprise des SE.

Avis de non-responsabilité : la présente publication rapporte des faits et chiffres concernant les CEE en activité, en se basant sur l'analyse des accords CEE figurant dans la base de données sur les CEE de l'ETUI. Cette base de données contient plus de 1 900 accords - accords originaux, accords renégociés et amendements - et est reconnue comme la base de données la plus complète sur les CEE. Cependant, les chiffres mentionnés dans cette publication doivent être considérés comme des estimations car ils contiennent un certain degré d'erreur et de biais s'expliquant par différents facteurs. Premièrement, la base de données ne contient pas tous les accords CEE et accords renégociés (certains ne sont pas disponibles, pour d'autres leur publication accuse un retard). Deuxièmement, certains accords présents dans la base de données n'ont pas encore été analysés en raison de problèmes liés à la langue. Troisièmement, un certain degré d'erreur de mesure doit être habituellement pris en considération dans le processus de codage. Bien que l'ETUI mette tout en œuvre pour limiter ces sources d'erreur et de biais, les chiffres fournis doivent être considérés comme des estimations des paramètres des populations.

### Directive sur les CEE de 1994

### Directive refonte sur les CEE de 2009

#### Comment créer un CEE ?



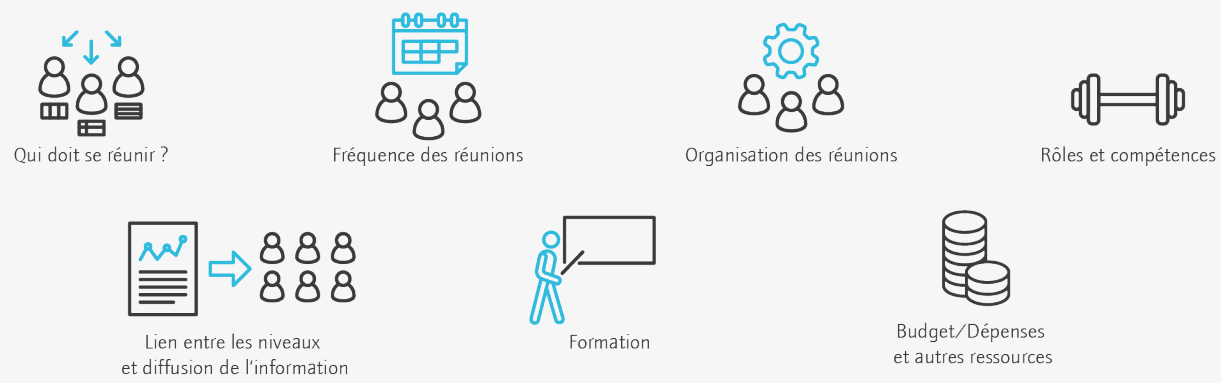
#### Où créer un CEE ?

- ≥ 1 000 travailleurs
- ≥ 150 travailleurs dans 2 États membres

#### Compétence du CEE

Toutes les entreprises dans tous les États membres de l'EEE

#### Organisation du CEE : éléments obligatoires



#### Organisation du CEE : éléments optionnels



Et bien plus... Voir [www.ewcdb.eu](http://www.ewcdb.eu)



# 2. Les CEE et les CE-SE au cours du temps

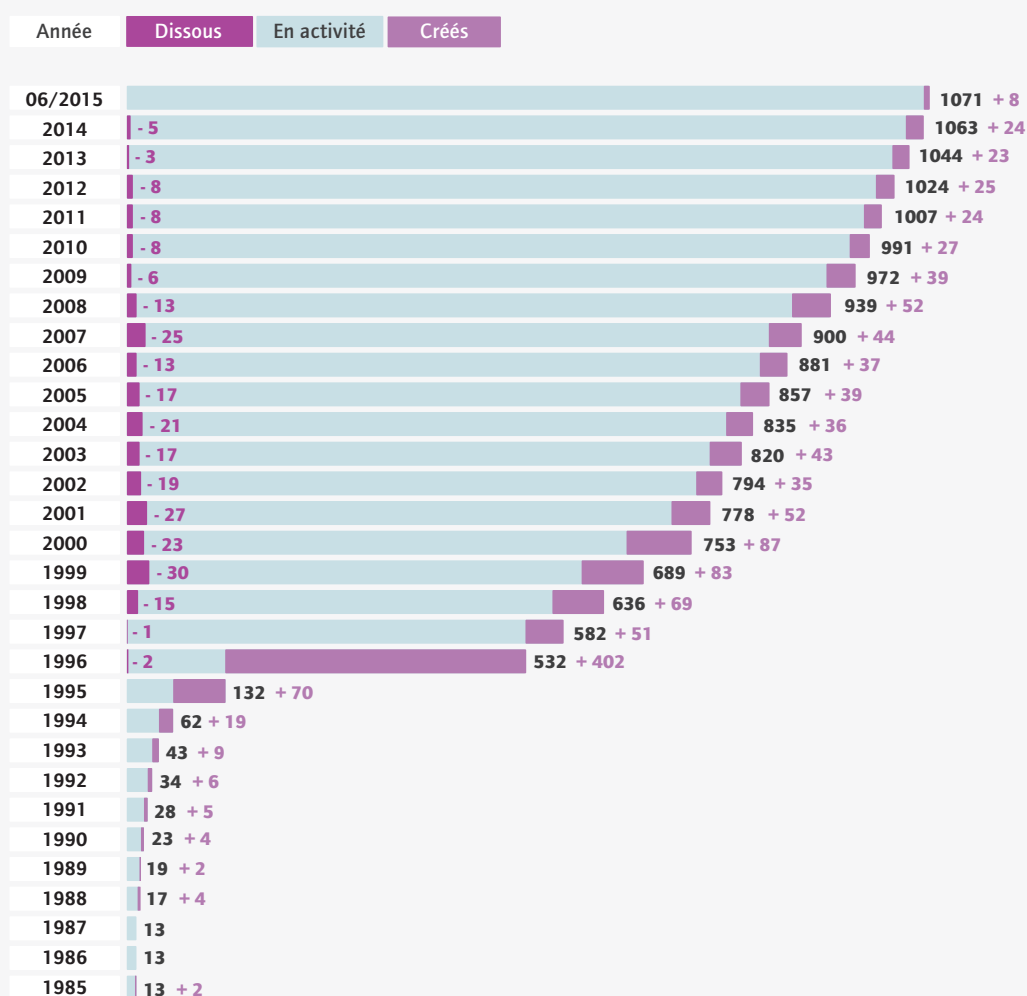
The background features a prominent purple line graph with several data points, showing an overall upward trend. This purple line is overlaid on a network of several lighter grey line graphs, which also show various trends and fluctuations. The lines are thick and the overall aesthetic is clean and modern.

## 2. Les CEE et les CE-SE au cours du temps

### 2.1. Création

#### 2.1.1. Chronologie

Illustration 1 Essor des CEE et les CE-SE au cours du temps



Des projets de mécanismes transnationaux d'information et de consultation dans l'Union européenne sont apparus dès les années 70. Dans les années 80, les théories ont été mises en pratique lorsque les membres des comités de groupe d'entreprises multinationales françaises ont décidé d'inviter des représentants des travailleurs de filiales étrangères à leurs réunions. Très rapidement, cette initiative de la base a été reprise au niveau européen, mais s'est de nouveau soldée par un échec en raison de la résistance des pays membres à l'implication de l'Union dans le domaine. En 1992, le traité de Maastricht a instauré le vote à la majorité et l'opposition de certains États membres a pu être surmontée par la décision initiale de retrait du Royaume-Uni (opt-out). Cela a ouvert la voie à l'adoption en 1994 de la directive

94/45/CE, la première sur le sujet, qui est entrée en vigueur en 1996. En 2009, après des années de retard et de débats politiques animés, la Commission européenne a adopté la directive refonte 2009/38/CE, qui est entrée en vigueur en 2011.

Depuis l'initiative de 1994, le nombre de CEE en activité n'a cessé d'augmenter : en juin 2015, 1 071 CEE étaient en activité. Si ce chiffre continue de croître d'une année sur l'autre, le rythme de progression a ralenti. Au cours des cinq dernières années, 25 nouveaux CEE ont été créés en moyenne chaque année, contre une moyenne de 42 nouveaux CEE par an entre 2004 et 2009. Le rythme était encore plus rapide avant 2004.

402

Nombre impressionnant de CEE créés en 1996



25

Nombre moyen de nouveaux CEE créés chaque année au cours des cinq dernières années

1071

Nombre total de CEE en 2015

Il existe des estimations du nombre de multinationales européennes couvertes par la directive sur les CEE, mais elles ne sont ni à jour, ni précises. Les dernières estimations disponibles datent de 2005 : au moins 2 200 entreprises avaient alors été identifiées comme étant couvertes par la directive (plus de 1 000 salariés, dont au moins 150 employés dans au moins 2 pays de l'EEE).

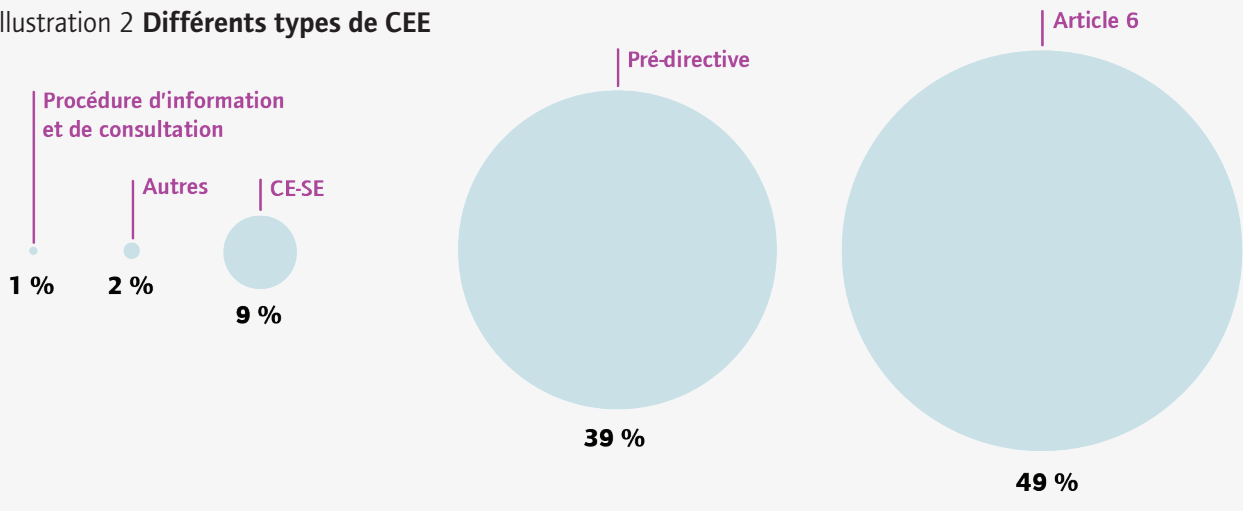
La création de CEE a atteint un point culminant en 1996, avec pas moins de 402 CEE institués en une seule année en raison d'une fenêtre d'opportunité permise par la réglementation européenne : tous les CEE mis en place avant l'entrée en vigueur en 1996 de la première directive sur les CEE ont obtenu le statut juridique « d'accords volontaires » et ont été dispensés de nombreuses obligations fixées par la directive de 1994, un exemple de flexibilité qui a servi d'incitation importante et efficace pour

que les entreprises entament la procédure et disposent d'un accord avant 1996.

L'effet de la création volontaire de CEE ne s'est jamais reproduit depuis 1996. Le nombre de CEE créés n'a pas connu d'évolution significative en 2004 après l'élargissement de l'UE (avec l'adhésion de 10 nouveaux États membres), ni en 2007 lors d'un nouvel élargissement.

Avec l'entrée en vigueur de la directive refonte sur les CEE (2009/38/CE) en 2011, la même fenêtre d'opportunité qu'en 1994-1996 a été donnée pour les accords signés entre 2009 et 2011. Mais cette fois-ci, contrairement aux attentes des législateurs européens, aucune évolution importante du nombre de CEE créés n'a été observée.

Illustration 2 Différents types de CEE



### 2.1.2. Types de comités d'entreprise européens

Nous pouvons distinguer plusieurs types de comités d'entreprise européens en fonction de l'entreprise, ainsi que de la date et des caractéristiques de l'accord les instituant. La majorité des CEE (49 %) sont les CEE dits Article 6. Ces CEE sont entièrement régis par la directive sur les CEE de 1994 et la directive refonte de 2009. Par ailleurs, 39 % des CEE sont des CEE « pré-directive ». Dans ce cas, les premiers accords ont été signés avant le 22 septembre 1996. Ces CEE ne sont pas pleinement couverts par la directive de 1994 et la directive refonte de 2009.

Environ 9 % des CEE ont été institués dans une entreprise ayant adopté le statut de société européenne (SE). Ce statut est commun à l'ensemble de l'Union européenne et, dans le domaine des droits des travailleurs, confère des droits à l'information et à la consultation sous la forme d'un comité d'entreprise de la SE (identique au CEE pour l'essentiel) et des droits de participation au conseil (d'administration ou de surveillance). La part des comités d'entreprise de SE a augmenté régulièrement : en 2011, la part des CE-SE dans l'ensemble des CEE s'élevait seulement à 4 %. Les différences entre les CE-SE et les autres CEE sont examinées en détail dans la partie 7. Il est important cependant

de souligner que la plupart des comités d'entreprise de SE sont établis dans des sociétés allemandes qui peuvent s'appuyer sur des structures de participation des travailleurs solides et une longue expérience en la matière.

↑ 9 %

des CEE en activité ont été créés dans des SE et cette part augmente régulièrement



2 %

des CEE en activité ont décidé d'étendre leur périmètre de l'Europe au monde entier

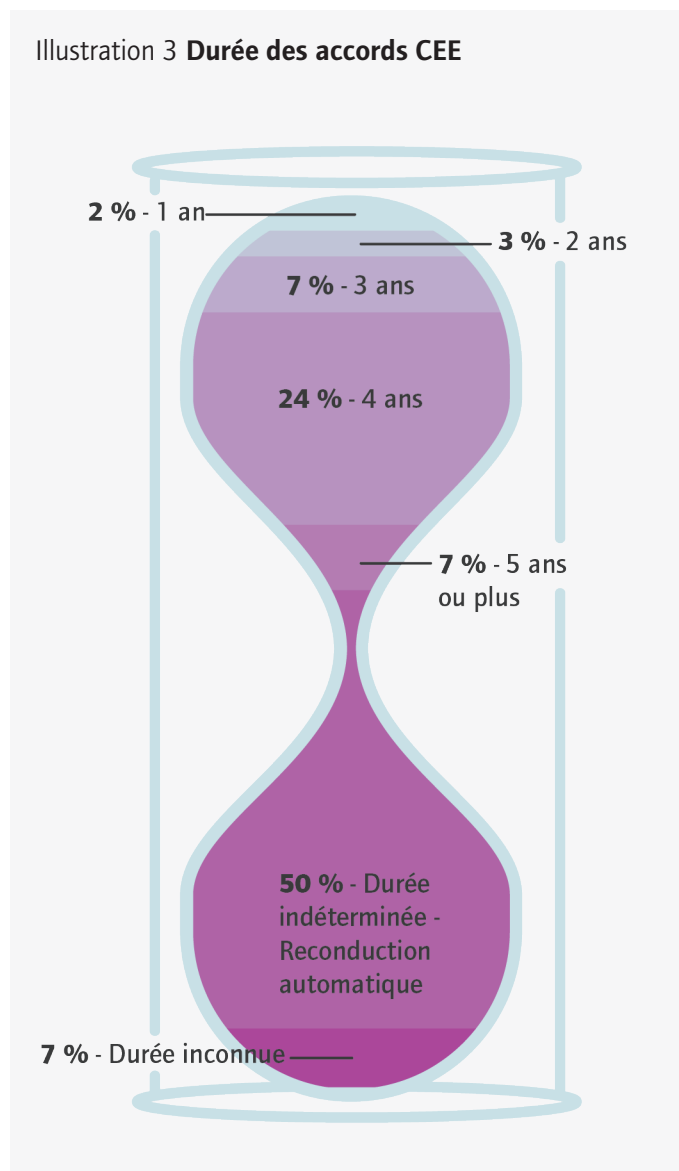
39 %



des CEE ne sont toujours pas pleinement régis par la directive ou sa refonte

## 2.2. Durée - Renégociation

Illustration 3 **Durée des accords CEE**



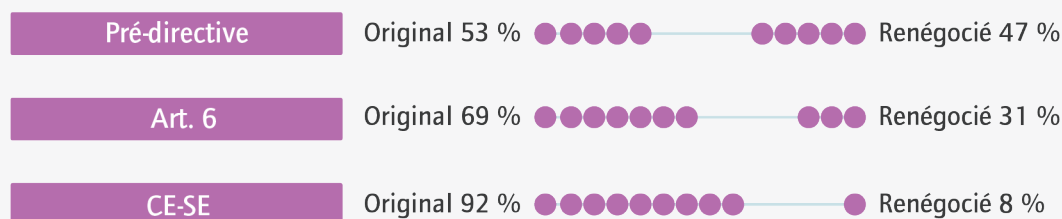
La renégociation d'un accord CEE constitue un moyen essentiel pour le mettre à jour afin de l'adapter à un nouveau contexte, pour le modifier en vue de bénéficier des nouveaux droits prévus par la législation ou tout simplement pour améliorer les droits existants. Il est donc très important que les accords CEE contiennent des dispositions appropriées concernant leur renégociation et leur continuité.

Dans la pratique, nous constatons que pas moins d'un CEE en activité sur deux est basé sur un accord à durée indéterminée. Cela implique que ces accords ne peuvent être modifiés qu'à la suite d'une demande explicite de renégociation ou de leur dénonciation par l'une des deux parties. Les autres CEE reposent sur des accords dont la durée de validité est fixée, généralement pour quatre ans, mais parfois plus (7 %) ou moins (12 %). Parmi les accords conclus pour une durée déterminée, 29 % contiennent un article prévoyant une reconduction tacite de l'accord. Pour les 71 % restants, une reconduction explicite ou une renégociation est nécessaire à l'issue de leur durée de validité.

La durée des accords est également le reflet de certaines traditions nationales. Ainsi, 75 % des entreprises dont le siège est implanté en Allemagne optent pour un accord de durée indéterminée.

- 
**1 sur 2** des CEE est basé sur un accord à durée indéterminée ou renouvelable **automatiquement**
- 
**81 %** des CEE ont des **dispositions spécifiques** sur la façon de renégocier l'accord
- 
**76 %** des CEE **8/8** ont une clause précisant comment l'accord peut être **dénoncé** par l'une des deux parties

Illustration 4 **Renégociation des accords CEE par type de CEE**



Il est possible que les chiffres mentionnés dans l'illustration 4 soient sous-estimés car toutes les renégociations ne sont pas signalées à la base de données sur les CEE de l'ETUI.

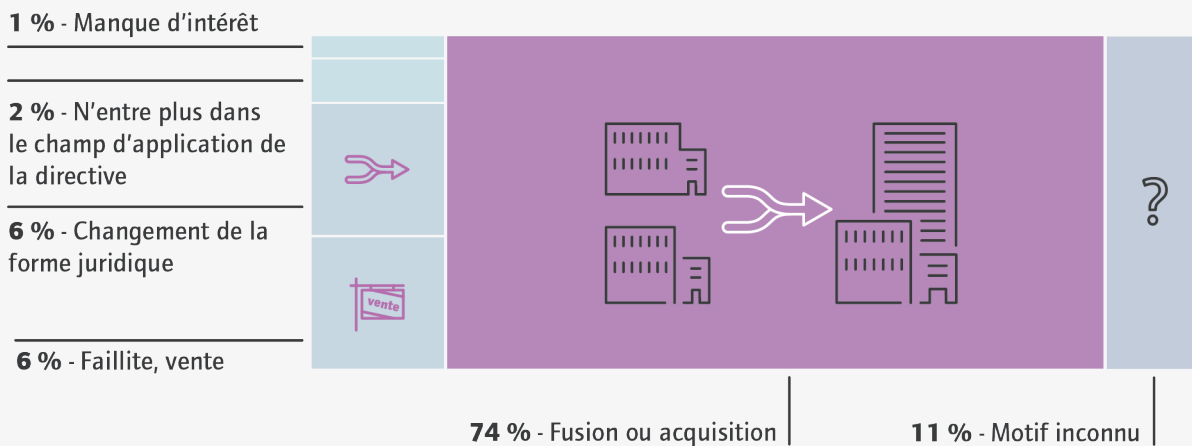
Nous pouvons constater qu'au moins 35 % des CEE en activité ont déjà renégocié leur accord. Ce sont majoritairement les accords pré-directive qui ont été renégociés, car il s'agit des accords les plus anciens. Cependant, environ la moitié des accords pré-directive n'ont pas été renégociés, ce qui signifie qu'ils n'ont pas pu intégrer de nouvelles dispositions réglementaires ou des change-

ments intervenus dans l'entreprise. Les CE-SE ont été rarement renégociés puisque ces organes ont été institués beaucoup plus récemment. De plus, les CE-SE sont généralement créés dans des entreprises dans lesquelles un CEE était déjà en place mais qui ont modifié leur forme juridique.



### 2.3. Dissolution

Illustration 5 CEE dissous par motif de dissolution



Alors que le nombre total de CEE augmente en raison des CEE nouvellement créés, il est également impacté par la dissolution de certains d'entre eux. Sur l'ensemble des CEE mis en place, plus de 240 ont ainsi été dissous. L'immense majorité de ces dissolutions sont imputables aux changements structurels des entreprises concernées, généralement une fusion avec une autre société ou une acquisition par une autre société. En règle générale, dans de tels cas, soit un nouveau CEE est négocié, soit les CEE existants fusionnent pour former un nouvel organe unique. Par ailleurs, 6 % des dissolutions de CEE résultent d'un changement de la forme juridique de l'entreprise et les faillites ou les ventes d'entreprise expliquent aussi 6 % des dissolutions.

Enfin, seules 2 % des dissolutions connues sont dues au fait que l'entreprise n'entre plus dans le champ d'application de la directive (baisse du nombre de salariés) et seulement 1 % d'entre elles sont directement liées à d'un manque d'intérêt pour le CEE.

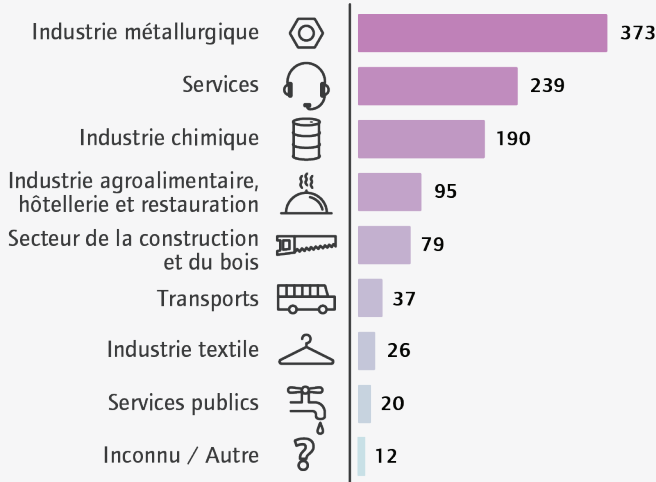
Ce dernier chiffre montre clairement que les CEE, une fois en place, remplissent - certes, à des degrés divers - leur fonction de représentation des intérêts des travailleurs et de défense de leurs droits à l'information et à la consultation. Il souligne en outre qu'il est essentiel que les droits des travailleurs à l'information et à la consultation soient correctement protégés en cas de changements touchant à la structure de la société.

240 CEE ont été dissous
Seulement 1 % des DISSOLUTIONS sont imputables à un manque d'intérêt
des DISSOLUTIONS sont dues à des changements affectant la structure/le statut de la société
74 %

## 2.4. Répartition

### 2.4.1. Secteur

Illustration 6 Répartition sectorielle des CEE



La population des CEE n'est pas uniformément répartie dans l'ensemble des secteurs. Les secteurs dans lesquels les CEE sont les plus nombreux sont l'industrie métallurgique, l'industrie chimique et le secteur des services. Ces trois secteurs concentrent plus des trois quarts des CEE. Dans des secteurs tels que l'industrie textile, les transports et les services publics, le nombre de CEE est beaucoup plus faible et le nombre de créations progresse légèrement au fil des ans. De manière générale, les caractéristiques propres à chacun des secteurs expliquent ces différences quant au nombre de CEE. Plus précisément, l'une des principales raisons de ces différences sectorielles constitue la présence de multinationales couvertes par la directive. Un autre facteur important est la présence dans un secteur donné d'entreprises ayant des sites de production concentrant un grand nombre de travailleurs, ce qui facilite la syndicalisation des salariés, ou disposant d'une main-d'œuvre éparpillée, comme dans le secteur des transports ou du bâtiment.

Dans certains secteurs, la forte présence d'entreprises familiales, dans lesquelles les relations direction-personnel sont, par tradition, non institutionnalisées, constitue un autre obstacle à l'augmentation de la part des CEE.

Plus des

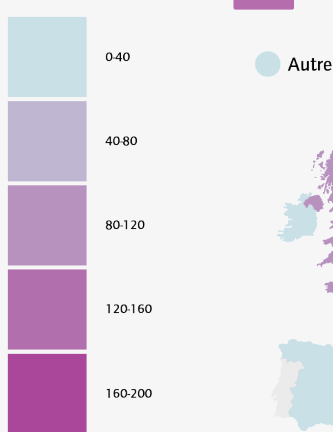


des CEE sont dans la métallurgie, l'industrie chimique ou les services

### 2.4.2. Pays des sièges des entreprises multinationales

Illustration 7 Pays du siège des CEE

Nombre de CEE



NON-EEE



EEE = EU 28 + Islande + Norvège + Liechtenstein

Comme pour les secteurs, nous observons une grande variation du nombre de CEE selon le pays où l'entreprise disposant d'un CEE a implanté son siège. Si nous considérons les sièges des entreprises ayant institué un CEE, nous constatons que l'immense majorité des CEE sont présents dans les entreprises dont le siège est situé dans l'un des « anciens » pays membres. La première place est occupée par l'Allemagne, suivie de la France et du Royaume-Uni. Par ailleurs, les CEE sont également fréquents dans les multinationales non européennes dont le siège est basé aux États-Unis, en Suisse, au Japon ou au Canada.

151

des CEE ont été institués dans des entreprises dont le siège est implanté aux États-Unis

20 %

des CEE sont établis dans des entreprises dont le siège est en Allemagne

## 2.5. Choix de la législation applicable aux CEE

Les directives européennes ne sont pas directement applicables aux États membres de l'UE. Elles doivent être transposées et mises en œuvre par la législation nationale. Par conséquent, chaque pays décide de façon autonome comment mettre en œuvre la réglementation européenne relative aux comités d'entreprise européens. Par ailleurs, la législation sur les CEE couvre les multinationales opérant dans au moins deux États membres, ce qui soulève la question de savoir à quelles règles ces CEE doivent se conformer.

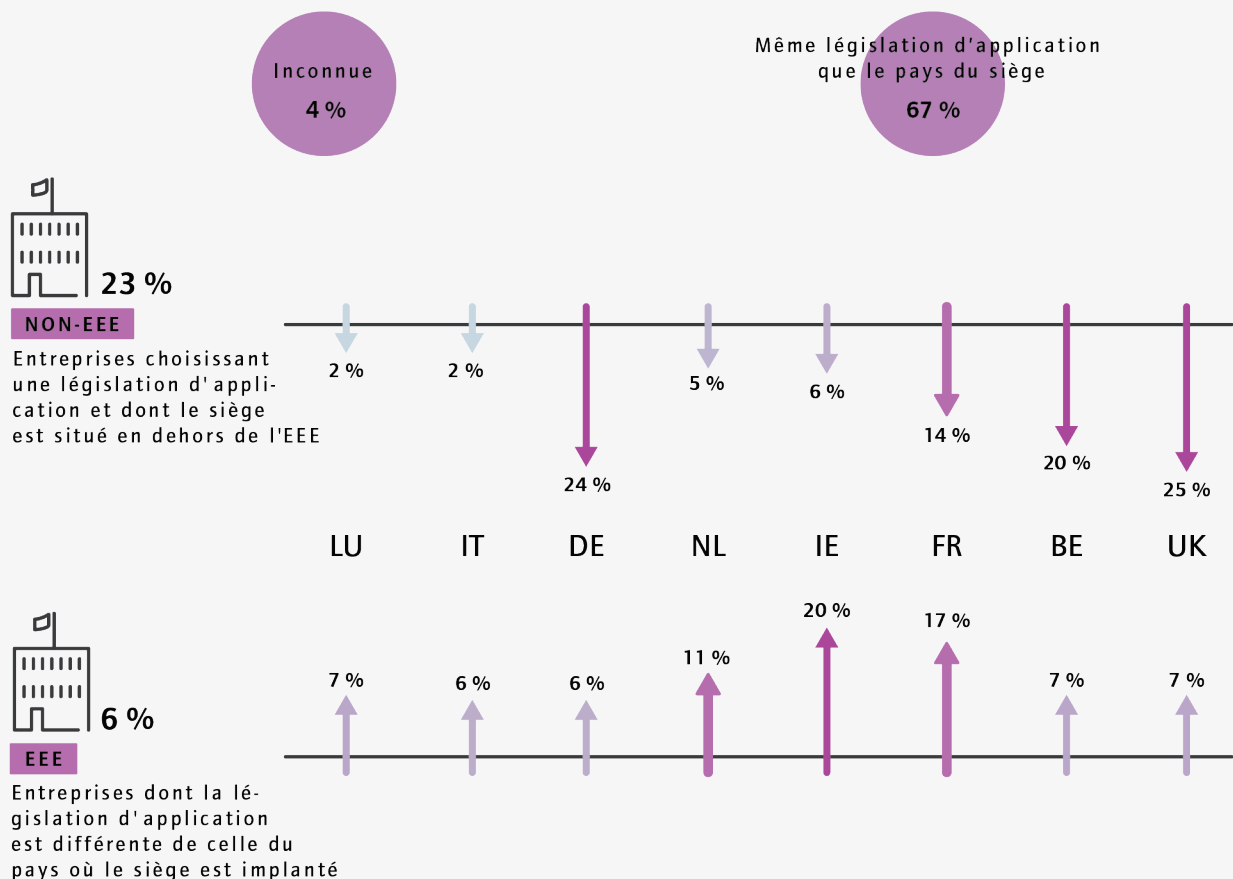
Dans la majorité des cas (67 % des CEE), les CEE sont institués conformément aux règles applicables dans le pays où le siège est implanté. Mais ce n'est pas toujours le cas. Premièrement, si le siège d'une entreprise est situé dans un pays n'appartenant pas à l'EEE, l'accord instituant le CEE doit choisir la législation nationale qui lui sera applicable.

Deuxièmement, même si le siège d'une entreprise est implanté dans un pays européen, les parties aux négociations sont en droit de convenir d'instituer le CEE selon les prescriptions nationales d'un autre pays européen.

### Entreprises dont le siège est situé dans un pays n'appartenant pas à l'EEE

Dans environ 23 % des cas, le siège est basé dans un pays ne faisant pas partie de l'Union européenne. Les CEE concernés doivent déterminer la législation nationale qui leur sera applicable. La plupart d'entre eux optent pour les transpositions britanniques, danoises, belges ou françaises. Les législations irlandaises, néerlandaises et italiennes sont moins souvent choisies. Les transpositions des autres pays ne sont que rarement choisies.

Illustration 8 Choix de la législation applicable



### EMN européennes choisissant une autre législation applicable

Par accord, les entreprises dont le siège est situé dans l'un des pays de l'EEE peuvent aussi décider d'instituer leur CEE conformément à une législation nationale autre que celle du pays de leur siège. 6 % des CEE dont le siège de l'entreprise est implanté en Europe ne choisissent pas la législation du pays du siège, leur préférant généralement les législations irlandaises ou françaises.

## Les CEE dans les « nouveaux États membres » de l'Union

Plus de la moitié des CEE opèrent dans des sociétés dont le siège est basé en Allemagne, en France, au Royaume-Uni, en Suède ou aux Pays-Bas. Ce n'est guère surprenant étant donné le poids de ces économies.

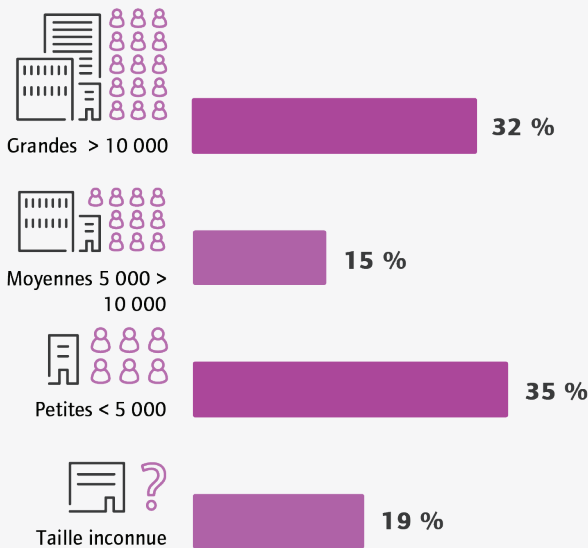
Ce qui est frappant, en revanche, c'est le faible nombre de CEE créés dans des sociétés dont le siège est situé dans les nouveaux États membres, qui ont adhéré à l'UE après 2004. On dénombre seulement cinq sociétés hongroises avec CEE

et une seule société avec CEE en République tchèque, en Pologne et à Chypre.

Cependant, les représentants des travailleurs de ces nouveaux États membres participent au système d'information et de consultation transnationale. Plus de 250 CEE accueillent des représentants originaires de ces pays. Les travailleurs de ces sociétés jouissent donc des droits à l'information et à la consultation à travers l'implication de leurs représentants. Des représentants issus de pays candidats tels que la Turquie, la Macédoine, la Serbie et le Monténégro siègent même dans 25 CEE.

### 2.5.1. Taille des entreprises

Illustration 9 Taille des entreprises

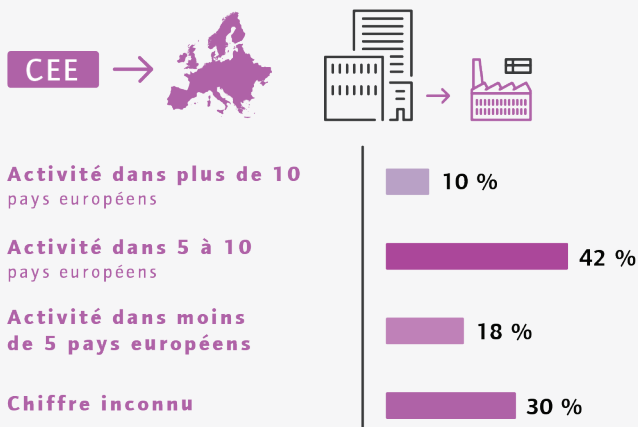


La taille des entreprises, selon le nombre de personnes employées, constitue un autre facteur important influençant la répartition des CEE. La plupart des CEE sont établis dans les grandes EMN européennes. Plus de 47 % des CEE opèrent dans des entreprises employant plus de 5 000 personnes.

**35 %** des CEE sont présents dans des entreprises employant moins de 5 000 personnes

### 2.5.2. Pays où opèrent les entreprises

Illustration 10 Activité dans les pays européens des entreprises avec un CEE



Un facteur important façonnant la répartition des CEE est le degré d'internationalisation de l'entreprise, c'est-à-dire le nombre de pays de l'UE dans lesquels l'entreprise a des activités.

Pour être couverte par les directives sur les CEE, une multinationale doit employer plus de 1 000 travailleurs au total dont au moins 150 dans deux États membres. De nombreuses multinationales disposant d'un CEE sont beaucoup plus internationalisées : environ 42 % d'entre elles ont des activités dans plus de 10 pays membres, 30 % dans 5 à 10 pays membres et seulement 18 % dans moins de 5 pays membres.

Ces chiffres complètent ainsi le portrait type de l'entreprise ayant un CEE : une grande entreprise employant plus de 10 000 travailleurs dans l'Union européenne, opérant dans le secteur de la métallurgie, de l'industrie chimique ou des services, dont le siège est implanté en Allemagne, en France ou au Royaume-Uni (ou aux États-Unis ou au Japon) et fortement internationalisée (c'est-à-dire avec des activités dans plus de 10 pays membres).

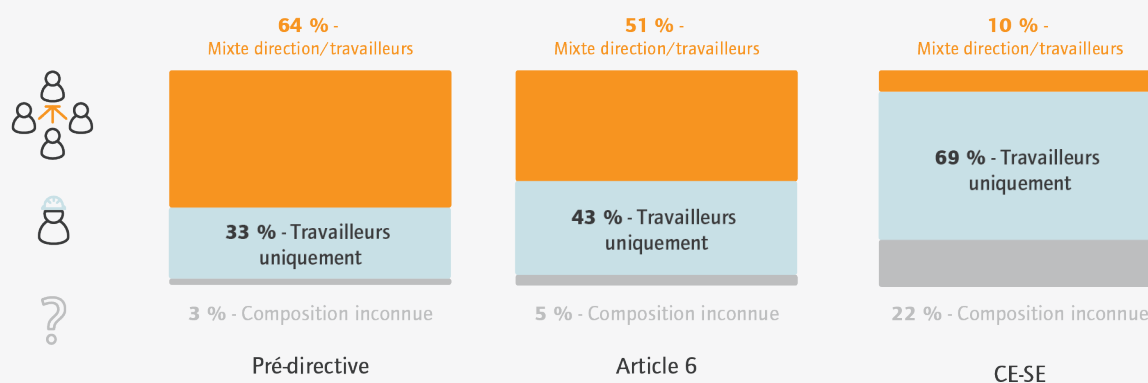


# **3. Composition des CEE**

## 3. Composition des CEE

### 3.1. Composition des CEE : travailleurs uniquement ou organe mixte ?

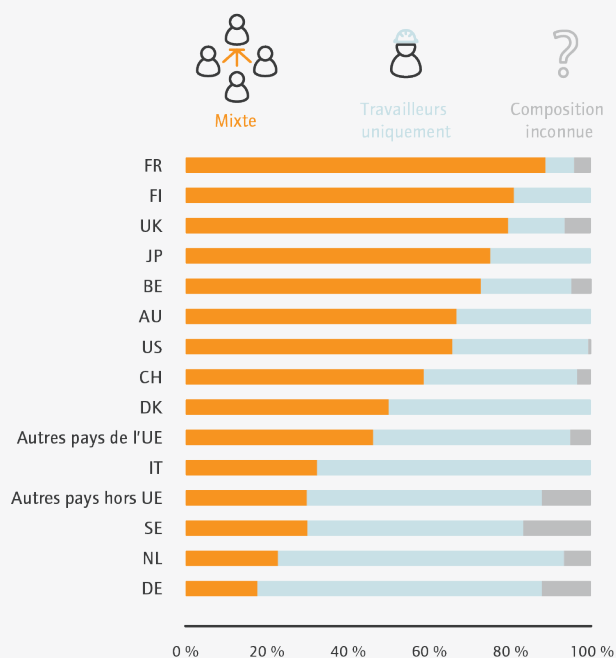
Illustration 11 Composition du CEE selon le type de CEE



La composition d'un CEE est l'un des éléments déterminant son fonctionnement. Un CEE peut être composé soit uniquement de représentants des travailleurs (modèle allemand), soit de représentants des travailleurs et de la direction (modèle français). La plupart des CEE ont une composition mixte, tout particulièrement dans les grandes entreprises.

Une différence majeure est à constater avec les CEE établis dans les SE, qui sont majoritairement composés uniquement de représentants des travailleurs. Cela n'est guère surprenant étant donné que la plupart des CE-SE sont actifs dans des entreprises basées en Allemagne.

Illustration 12 Composition des CEE selon le pays du siège de l'entreprise



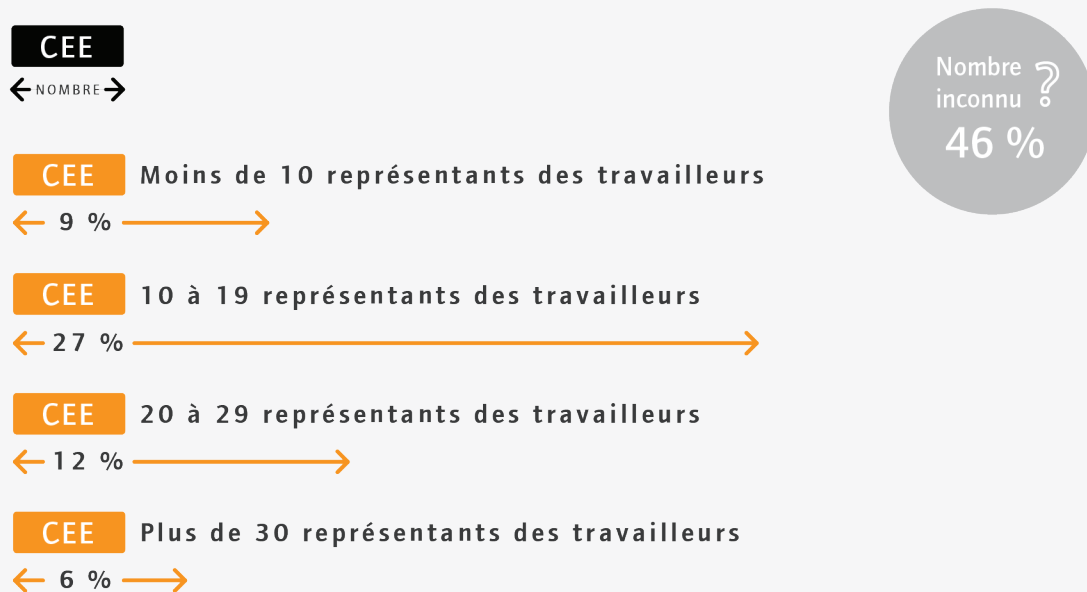
Sur le plan de la composition des CEE, il existe des différences significatives en fonction du pays où est implanté le siège. La majorité des multinationales allemandes et néerlandaises optent pour des CEE composés uniquement de représentants des travailleurs, tandis que celles implantées en France ou au Royaume-Uni préfèrent généralement les CEE mixtes, où les travailleurs et la direction sont représentés. S'agissant de la composition des CEE, il est donc possible de parler de « modèle allemand » (travailleurs uniquement) et de « modèle français » (mixte).

En pratique cependant, malgré les différences en termes de composition entre les modèles, le résultat est similaire.

Dans le cas des CEE de modèle allemand, les réunions internes sont suivies d'une réunion conjointe avec la direction, durant laquelle toutes les questions sont de nouveau abordées. En ce qui concerne le modèle français, il est courant que les réunions conjointes soient précédées par des réunions préparatoires des représentants des travailleurs. Au cours de ces réunions préparatoires, les représentants des travailleurs préparent l'ordre du jour, discutent des points présentant un intérêt particulier, s'accordent sur une stratégie, etc. Bien que les deux modèles reposent sur des philosophies et des traditions différentes des relations professionnelles, leurs différences n'ont donc qu'un impact relativement limité sur le fonctionnement des CEE.

### 3.2. Combien de représentants des travailleurs ?

Illustration 13 Nombre de représentants des travailleurs dans les CEE



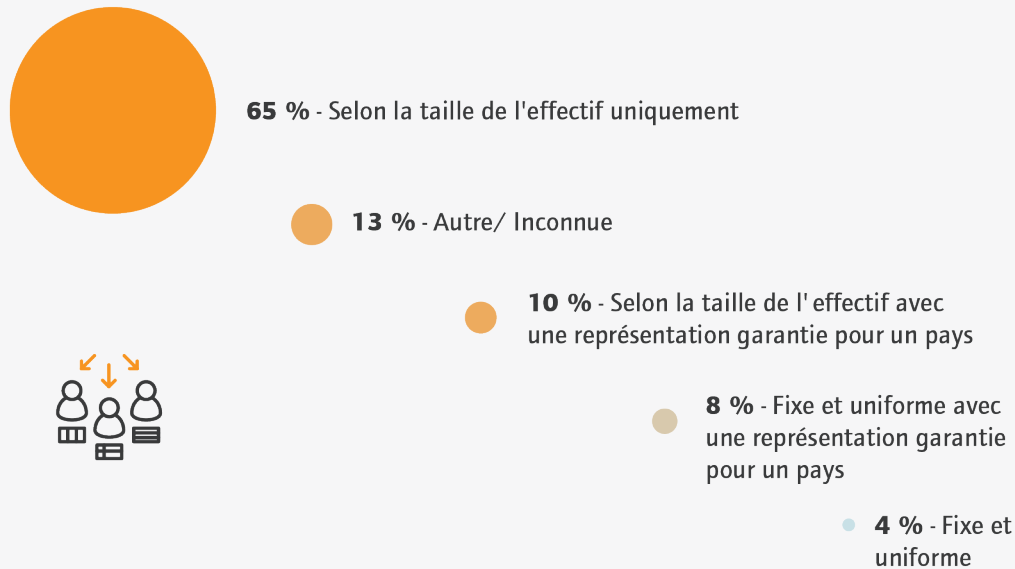
Un autre facteur important influant sur le fonctionnement d'un CEE est sa taille. Le nombre de membres d'un CEE a un impact sur la communication, l'échange d'informations, la nécessité de créer un comité restreint, le temps nécessaire pour parvenir à une conclusion ou pour réagir à une consultation de la direction, la fréquence des réunions et de nombreux autres aspects.

La taille de la délégation des travailleurs au sein des CEE est très variable. Ainsi, des CEE peuvent être composés de seulement trois représentants des travailleurs quand d'autres en ont 70.

Pour près de la moitié des CEE, l'accord ne contient aucune information concernant le nombre de représentants des travailleurs. Parmi les CEE pour lesquels nous disposons d'assez d'informations, la plupart accueillent entre 10 et 20 représentants de travailleurs. Les CEE composés de moins de 10 ou de plus de 30 représentants des travailleurs sont rares.

### 3.3. Répartition des sièges entre les pays

Illustration 14 Répartition des sièges entre les pays



Les CEE étant par définition composés de représentants des travailleurs issus de plusieurs pays, un système permettant de déterminer le nombre de représentants à désigner pour chaque pays doit être mis en place. Comme pour les élections législatives, les règles régissant la répartition des représentants entre les pays sont déterminantes car elles ont un impact direct sur le poids relatif des différentes délégations de travailleurs.

Dans la plupart des CEE (67 %), il existe un nombre minimal de travailleurs (c'est-à-dire un seuil) à partir duquel un pays peut se voir attribuer un siège au CEE.

Dans une large majorité des CEE (65 %), la répartition des sièges entre les pays repose sur la proportion de travailleurs employés dans les différents pays (répartition proportionnelle selon l'effectif). 4 % des CEE ont opté pour une répartition uniforme et fixe, c'est-à-dire que le nombre de représentants est identique quel que soit l'effectif. Par ailleurs, 18 % des CEE ont fait le choix d'une répartition proportionnelle (10 %) ou uniforme (8 %) associée à une représentation garantie pour un pays spécifique (généralement le pays du siège). Les CEE ayant une représentation garantie pour un pays ont généralement leur siège situé en Allemagne, en Italie, en Suède ou au Danemark.

**63 %** des CEE ont des règles pour **adapter la répartition des sièges** en cas d'évolution **significative** du nombre de travailleurs

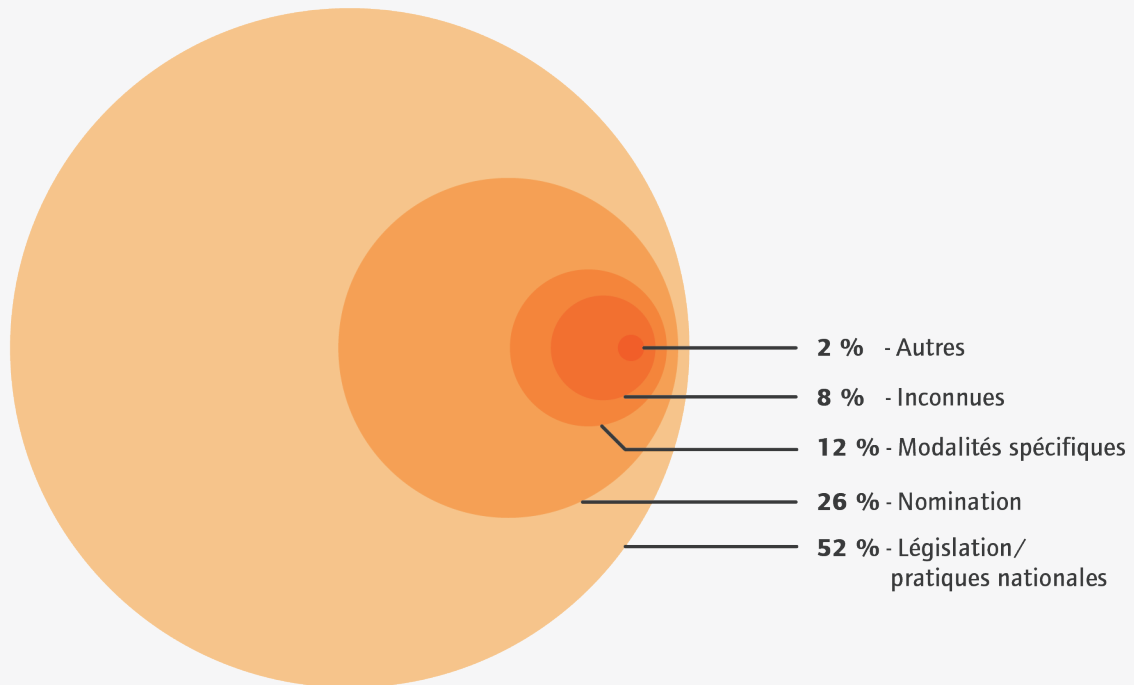
**37 %** des CEE fixent un **seuil de travailleurs** au-delà duquel un pays peut déléguer un représentant

**27 %** des CEE appliquant un seuil minimum prévoient également la **possibilité pour plusieurs pays (plus petits)** d'être représentés par un **représentant commun**



### 3.4. Dispositions légales relatives à la désignation des représentants

Illustration 15 Modalités de désignation des représentants



La catégorie « nomination » renvoie à la situation où les syndicats et/ou les organes de représentation nationaux sont responsables de la désignation des membres du CEE. Les « modalités spécifiques » signifient que les CEE fixent explicitement la manière dont les représentants de certains ou de tous les pays doivent être désignés.

La majorité des accords CEE (52 %) se réfèrent à la législation ou aux pratiques nationales pour ce qui concerne la désignation des représentants des travailleurs au CEE. Un CEE sur quatre confie la nomination des représentants aux syndicats ou aux instances de représentation nationales (au lieu d'élections). 12 % des accords prévoient des modalités spécifiques pour certains ou pour tous les pays. Les CEE des entreprises dont le siège est implanté en Belgique ou en Italie choisissent beaucoup plus souvent la procédure de nomination.

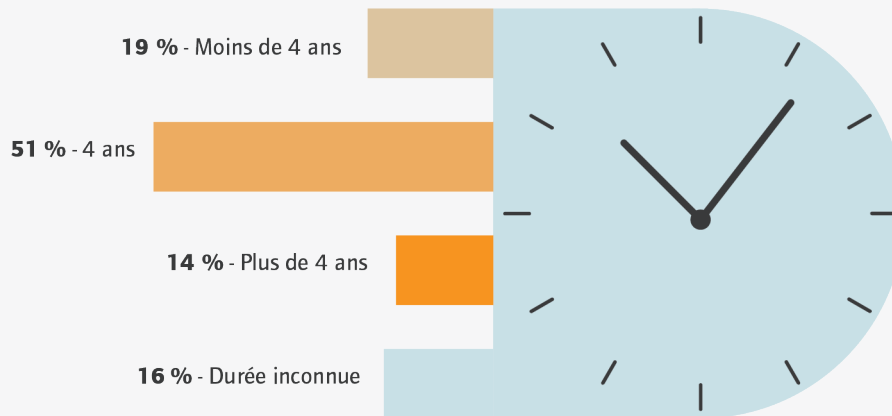
L'ancrage des représentants des travailleurs dans les syndicats nationaux est un facteur essentiel influant sur la qualité du travail d'un CEE. Les membres des CEE qui sont affiliés à un syndicat sont généralement beaucoup plus efficaces que leurs homologues non affiliés car les syndicats apportent leur soutien et leur expertise dans de nombreux domaines (Considérant 27 de la directive refonte sur les CEE 2009/38/CE), ainsi qu'un accès à des réseaux internationaux, à des experts et à des formations. Le soutien des syndicats aux CEE est également reconnu comme un facteur stimulant la création de nouveaux organes.



des CEE précisent que les syndicats ou les comités d'entreprise nationaux sont responsables de la désignation des représentants au CEE

### 3.5. Durée du mandat

Illustration 16 **Durée du mandat des membres du CEE**



La fréquence des réélections des membres d'un CEE constitue un autre facteur important impactant sur le travail et sur les résultats des activités d'un CEE.

La plupart des membres des CEE exercent un mandat de 4 ans (51 %), 1 sur 5 un mandat inférieur à 4 ans et 14 % un mandat de plus de 4 ans. La durée n'est pas précisée pour les 16 % restants. Les organes dont la durée du mandat est indéterminée ou inférieure à 4 ans sont majoritairement des CEE pré-directive. Dans les comités d'entreprise des SE, la tendance est au mandat standard de 4 ans (63 %).

35 %

des mandats à **durée déterminée** sont **expressément renouvelables**. La plupart des accords **ne précisent pas** si les mandats sont **renouvelables ou non**

7 %

des CEE dont le **mandat est renouvelable limitent** également la durée totale de la mandature

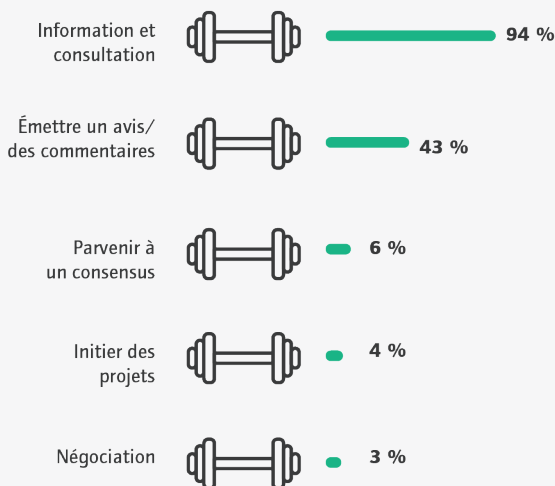
# 4. Compétences

The background features a prominent green line graph that trends upwards from the bottom left towards the top right. This graph is composed of several segments connected by circular nodes. Surrounding this main graph are several lighter grey lines that also trend upwards, creating a complex, layered pattern of lines across the page.

## 4. Compétences

### 4.1. Compétences du CEE en termes de procédures

Illustration 17 **Compétences des CEE en termes de procédures**

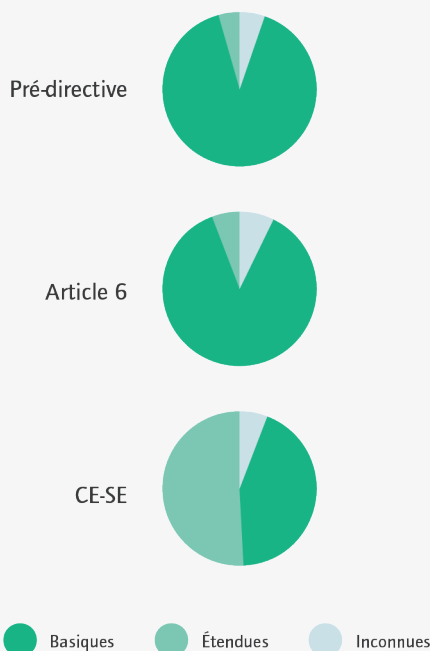


Les compétences ou les rôles qu'un CEE peut endosser sont l'un des facteurs clés déterminant son impact. Presque tous les CEE sont explicitement compétents pour recevoir des informations et être consultés sur les questions transnationales. Pour une large minorité des CEE, cette compétence s'étend à la transmission d'avis et de commentaires sur les sujets en jeu.

Les CEE dont les compétences vont au-delà de ces attributions sont rares. Moins d'un CEE sur dix peut initier des projets, tenter de parvenir à un consensus ou engager des négociations avec la direction. Si la mention explicite de ces compétences est importante, certains CEE possédant des compétences basiques font, dans la pratique, des recommandations ou initient des projets.

Un exemple de CEE compétent pour négocier est celui de Solvay. Son accord stipule expressément qu'il peut rédiger des chartes sur des sujets de portée transnationale. Et cette disposition n'est pas sans conséquence. Depuis 1999, Solvay a signé plusieurs accords transnationaux d'entreprise concernant la santé et la sécurité, la politique sociale et le développement durable. Le dernier accord a instauré un système de partage des bénéfices qui a une incidence directe sur les revenus des salariés de Solvay. Les CEE d'entreprises telles que Allianz SE, Crédit Lyonnais, Danone et Danske Bank sont dotés de compétences analogues.

Illustration 18 **Compétences des CEE en termes de procédures selon le type de CEE**



Les compétences « basiques » sont l'information, la consultation et/ou la transmission d'avis. Les compétences « étendues » consistent à faire des recommandations, tenter de parvenir à un consensus, initier des projets et/ou mener des négociations.

4 % des CEE sont explicitement habilités à lancer des projets

3 % des CEE sont compétents pour négocier avec la direction sur les questions transnationales

Si les CEE avec des compétences basiques sont comparés aux CEE avec des compétences plus étendues, des différences substantielles peuvent être observées entre les différents types de CEE.

En effet, les CE-SE sont beaucoup plus nombreux à posséder des compétences étendues que les autres CEE. Plus de la moitié des CE-SE actuels possèdent des compétences allant au-delà de l'information et de la consultation. Outre le type d'organe, le pays du siège joue également un rôle à cet égard. Dans les multinationales dont le siège est situé en Allemagne, aux Pays-Bas et en France, les CEE ont plus de chances de se voir attribuer des compétences étendues que dans les autres pays. Le fait que la plupart des comités d'entreprise de SE sont actifs dans des entreprises ayant leur siège en Allemagne expliquent probablement leurs compétences plus étendues.

## 4.2. Domaines de compétence des CEE

Illustration 19 Domaines de compétence des CEE



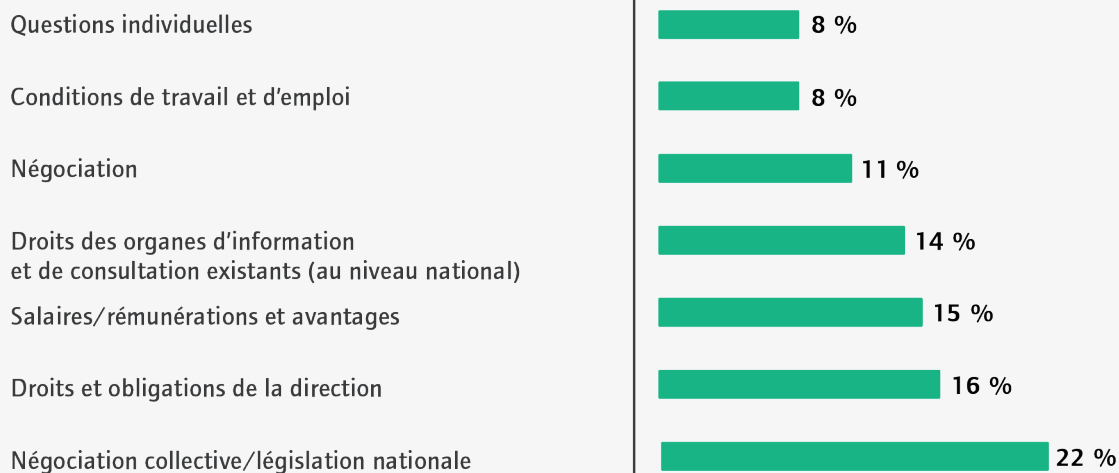
Presque tous les accords CEE dressent une liste de sujets précisant les compétences thématiques du CEE. Cette liste constitue un élément central du fonctionnement du CEE dans la mesure où elle permet aux représentants des travailleurs de connaître clairement les informations qui doivent leur être communiquées et les questions sur lesquelles une procédure de consultation doit être engagée. Cependant, l'énumération des domaines de compétence du CEE n'est pas nécessairement exhaustive. Dans la pratique, un CEE peut, sur la base d'un accord tacite, traiter de sujets qui ne figurent pas sur la liste. Dans 28 % des cas, une extension des domaines de compétence par accord est explicitement prévue dans l'accord CEE.

Pour  
28 %

des CEE, des thèmes supplémentaires peuvent être discutés après accord des deux parties

### 4.3. Compétences exclues

Illustration 20 **Compétences exclues**



Un CEE sur cinq ne peut pas se prononcer sur des questions concernant les négociations collectives nationales, la législation nationale ou les droits nationaux. Les autres sujets fréquemment exclus des compétences des CEE sont les droits et obligations de la direction, les questions locales, les rémunérations, la négociation, les conditions de travail et d'emploi et les questions individuelles.

Outre les difficultés souvent importantes qu'ils rencontrent pour faire valoir leur droit à l'information et à la consultation en raison d'un refus de la direction prétextant l'absence de caractère transnational des sujets en jeu, les CEE voient parfois leurs compétences explicitement exclues dans certains domaines. Certaines de ces exclusions peuvent entraîner des problèmes. Elles peuvent limiter la capacité d'un CEE à devenir un véritable

forum de représentation des travailleurs du fait que leur rôle se cantonne explicitement à des thèmes définis et n'embrasse pas l'ensemble des intérêts des travailleurs.

Par ailleurs, l'exclusion du pouvoir de négociation illustre la diversité des pratiques des CEE : alors qu'il est interdit à certains CEE de prendre part aux négociations, d'autres sont expressément autorisés à engager des négociations avec la direction et d'autres encore signent des accords transnationaux d'entreprise avec la direction de l'entreprise.



des **CEE** ne peuvent pas se prononcer sur des **questions** relevant des **négociations** collectives nationales

Il est **expressément** interdit à



des **CEE** d'engager des **négociations** avec la direction

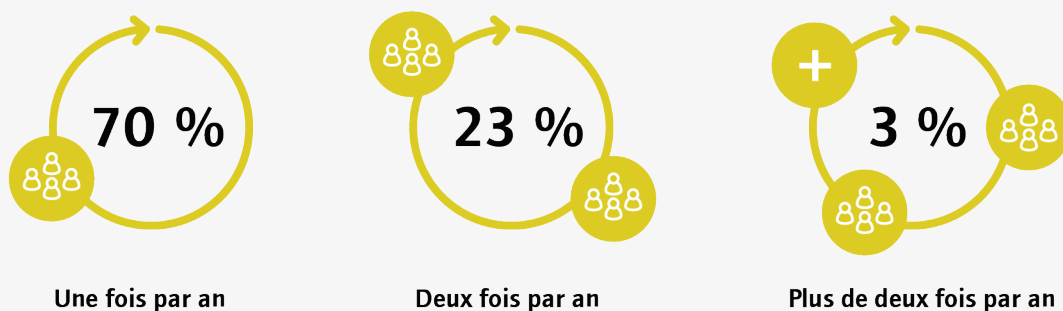
# **5. Réunions**

The background features a complex network of line graphs. A single, thick yellow line graph is the central focus, showing a series of peaks and valleys. It starts at the bottom left, rises to a peak, falls to a trough, and then rises again. Several other thinner, grey line graphs are scattered in the background, some following similar trends and others being more erratic. The overall aesthetic is clean and modern, with a focus on data visualization.

## 5. Réunions

### 5.1. Réunions plénières

Illustration 21 Réunions plénières



La fréquence des réunions d'un CEE constitue un facteur important influant sur sa capacité à former un solide réseau d'information entre les représentants des travailleurs des différents pays. Les réunions plénières rythment le travail du CEE en permettant à ses membres venant de plusieurs pays de se rencontrer, de discuter des stratégies communes et de préparer les réponses à apporter à la direction.

Bien que la réunion plénière soit considérée comme la clé de voûte du cycle annuel de la plupart des CEE, elle ne suffit pas à rendre leur travail efficace. Dans le contexte actuel de changement et de restructuration permanents, une seule réunion annuelle ne leur permet pas de s'acquitter correctement de leurs missions. Il est donc important que les représentants des travailleurs restent en contact et échangent des informations de manière régulière, et qu'ils disposent des ressources nécessaires pour le faire.

**1/4** des CEE se réunissent plus d'une fois par an en séance plénière

Dans **50 %** des CEE, les réunions plénières durent plus d'une journée



## 5.2. Réunions préparatoires et de débriefing

Illustration 22 Réunions préparatoires et de débriefing



Dans la plupart des CEE, les représentants des travailleurs ont la possibilité de tenir une réunion préparatoire ou de débriefing sans la présence de la direction avant et/ou après la réunion plénière. 44 % des CEE prévoient à la fois une réunion préparatoire et une réunion de débriefing. Dans 15 % des cas, l'accord CEE ne précise pas si ce type de réunions peut être organisé.

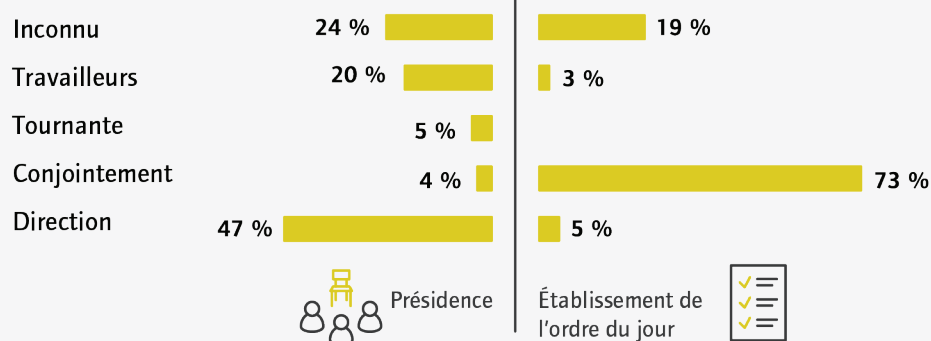
Ces deux types de réunions complémentaires offrent des outils essentiels aux représentants des travailleurs. Les réunions préparatoires permettent d'évaluer, de discuter, d'échanger des informations ainsi que de préparer les avis à partir des informations communiquées par la direction (idéalement) avant la réunion commune. Quant aux réunions de débriefing (ou de suivi), elles offrent la possibilité aux représentants des travailleurs de se mettre d'accord sur les actions appropriées immédiatement après l'échange avec la direction. En l'absence de ces deux types de réunions, l'utilité de la réunion plénière peut être sensiblement limitée.

44 %

des CEE prévoient une réunion préparatoire et de débriefing réunissant seulement les travailleurs

### 5.3. Présidence et ordre du jour

Illustration 23 Réunions du CEE : présidence et établissement de l'ordre du jour



Dans près  
des  $\frac{3}{4}$

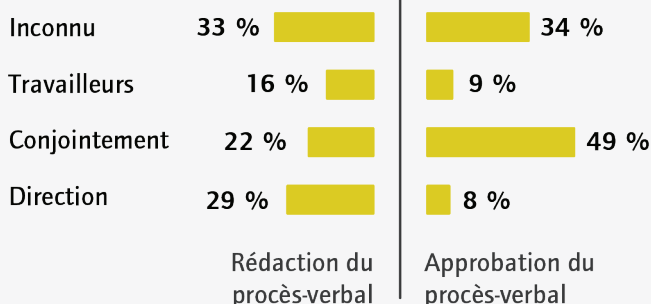
des CEE, l'ordre du jour est établi conjointement par la direction et les représentants des travailleurs

Dans  
 $\frac{1}{5}$

des CEE, les travailleurs président la réunion

La présidence est un facteur important du fonctionnement d'un CEE. C'est le président qui dirige les débats et alloue le temps. Si ce rôle est assumé uniquement par la direction, il n'est pas garanti que les décisions prises prennent en compte les priorités et les intérêts des représentants des travailleurs. Pourtant, dans près de 47 % des CEE, les réunions sont présidées uniquement par un représentant de la direction. Les réunions plénières ne sont présidées par un représentant des travailleurs que dans 20 % des cas environ. Les autres modalités plus équitables (présidence tournante ou conjointe) sont peu nombreuses : elles concernent environ 10 % des CEE.

Illustration 24 Rédaction et approbation du procès-verbal



20-35 %

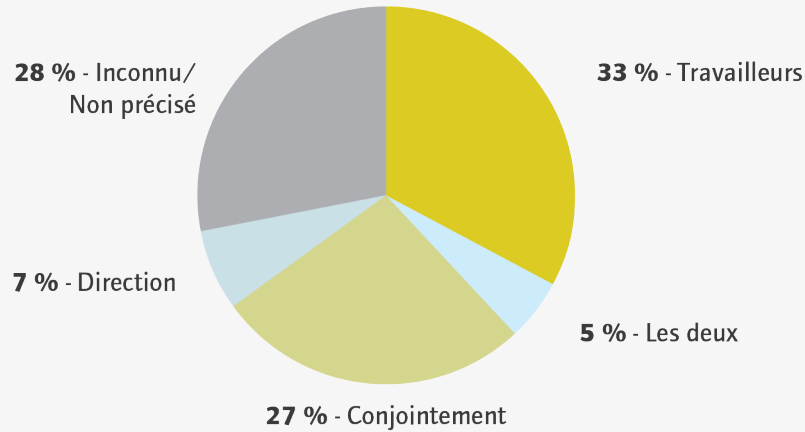
des CEE n'ont pas édicté de règles explicites concernant la présidence, l'établissement de l'ordre du jour ou les procès-verbaux

Outre la présidence de la réunion, l'établissement de l'ordre du jour est un autre aspect important qui conditionne l'efficacité d'un CEE. C'est à ce stade que les décisions sont prises quant aux thèmes soumis, ou non, à la discussion et au temps alloué à chacun d'entre eux. En règle générale, l'ordre du jour est établi conjointement par les représentants des travailleurs et la direction, ce qui implique que soit les deux parties doivent s'accorder sur l'ensemble de l'ordre du jour, soit les deux parties sont libres de proposer des sujets qui seront automatiquement inscrits à l'ordre du jour. Il est rare que l'établissement de l'ordre du jour n'incombe qu'à l'une ou l'autre des parties.

Environ deux tiers des CEE ont édicté des règles claires sur qui rédige et qui approuve les procès-verbaux des réunions. Les procès-verbaux sont les comptes rendus officiels des délibérations des CEE et des décisions prises. Étant donné qu'ils orientent les activités ultérieures des CEE, leur importance ne doit pas être sous-estimée. La rédaction des procès-verbaux incombe généralement à la direction, tandis que leur approbation est faite conjointement dans la moitié des CEE.

## 5.4. Rendre compte de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation

Illustration 25 Diffusion de l'information - Qui est responsable ?

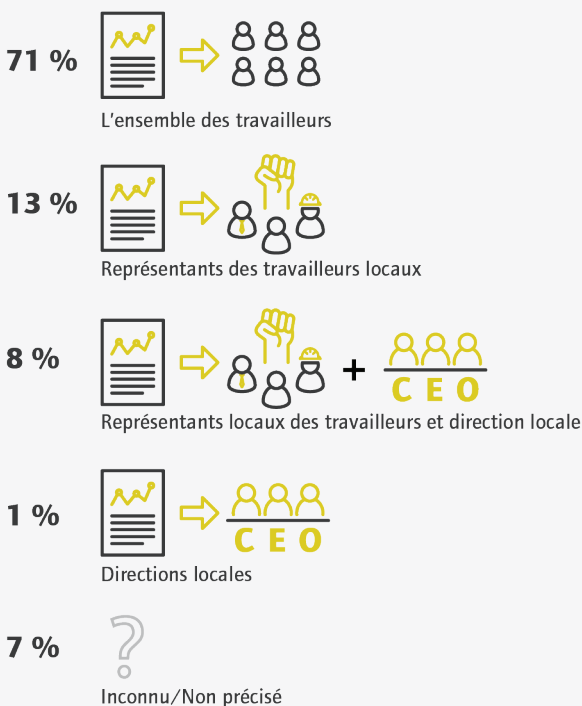


L'un des objectifs de la directive refonte sur les CEE était de parvenir à une meilleure articulation entre les CEE et les autres formes (nationales) de représentation des travailleurs. Ainsi, la communication et l'échange d'informations entre les membres du CEE, les représentants nationaux et l'ensemble des travailleurs constituent un aspect nécessitant une attention particulière. Dans la directive refonte, cette « obligation de rendre compte » incombant aux représentants des travailleurs est plus clairement énoncée. Dans la majorité des CEE (72 %), l'accord fait mention de cette obligation, ce qui signifie que dans 28 % des cas, l'accord ne précise pas qui est chargé de rendre compte des activités du CEE à qui. Il convient toutefois de souligner que l'absence d'une telle mention dans l'accord CEE ne signifie pas qu'aucun retour

d'information n'est communiqué aux travailleurs. Dans la pratique, les membres du CEE à titre individuel divulguent souvent les informations relatives aux activités du CEE par le biais des comités d'entreprise nationaux et des structures syndicales sans un accord formel.

La majorité des accords CEE statuant sur l'obligation de rendre compte confie cette tâche aux représentants des travailleurs. Dans 5 % des CEE, la direction et les représentants des travailleurs doivent s'en acquitter. Dans 27 % des cas, elle incombe conjointement aux deux parties et dans un CEE sur dix, elle est de la seule responsabilité de la direction.

Illustration 26 Diffusion de l'information - À qui ?



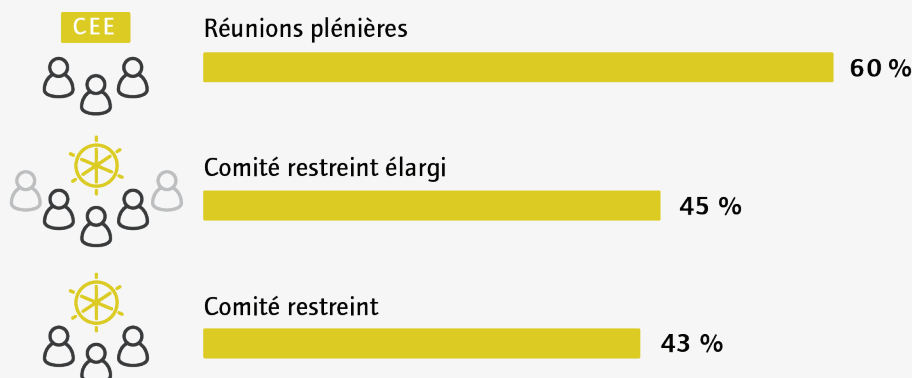
Plus d'  $\frac{1}{4}$  des CEE n'ont pas édicté de règles sur la diffusion des informations relatives aux activités du CEE

Il est tout aussi important de s'intéresser aux destinataires de l'information, c'est-à-dire les personnes auxquelles s'adresse le compte rendu des activités du CEE. La grande majorité (71 %) des CEE mentionnant la procédure de diffusion d'information précise qu'elle doit s'adresser à l'ensemble des travailleurs. Certains CEE la limitent toutefois aux seuls représentants ou organes nationaux de représentation, considérant que c'est à ces derniers qu'il incombe la tâche de diffuser l'information auprès du personnel. Dans de très rares cas (1 %), elle s'adresse à la direction locale.

Globalement, les chiffres mentionnés précédemment montrent que l'immense majorité des accords CEE contient déjà des dispositions conformes aux nouvelles prescriptions de la directive refonte. Cependant, tous les CEE devraient procéder à une vérification pour s'assurer que l'inscription dans leur accord de l'obligation de rendre compte aux travailleurs s'accompagne de moyens adaptés à l'accomplissement de cette tâche, tels que l'accès à tous les sites, des moyens appropriés de communication, des moyens de traduction et des règles réalistes en matière de confidentialité.

## 5.5. Réunions extraordinaires

Illustration 27 Types de réunions supplémentaires



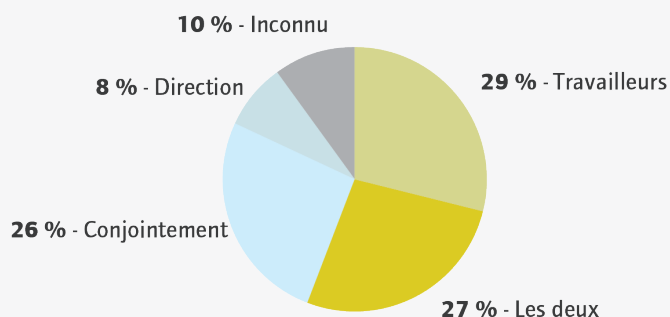
En plus des réunions prévues (généralement annuelles) du CEE, la directive prévoit la possibilité de convoquer des réunions supplémentaires lors de « circonstances exceptionnelles ». Lorsqu'une entreprise envisage une réorganisation de grande envergure, des transferts de site, des licenciements collectifs, un changement radical de sa stratégie, etc., le CEE est en droit d'obtenir une procédure d'information et de consultation transnationale en temps utile.

**86 %** des accords CEE contiennent des dispositions prévoyant une forme de réunion supplémentaire devant être convoquée lors de circonstances spécifiques. Si,

dans la majorité des CEE, ces réunions supplémentaires sont des réunions plénières, d'autres formes de réunions sont aussi fréquemment proposées, par exemple une réunion du comité restreint (43 %) ou une réunion du comité restreint et des représentants des pays concernés comme cela est stipulé dans les prescriptions subsidiaires. Il arrive que des téléconférences soient également envisagées de manière à informer et à consulter rapidement les représentants des travailleurs sur certains types de sujets.

**86 %** des CEE prévoient des formes de réunions extraordinaires

Illustration 28 Initiateur des réunions supplémentaires convoquées lors de circonstances exceptionnelles



Organiser des réunions supplémentaires n'est pas toujours facile. La définition de « circonstances exceptionnelles » est souvent assez vague. De plus, dans 35 % des CEE, un accord explicite de la direction est requis pour qu'une réunion supplémentaire puisse être convoquée. Dans un quart des CEE, tant les travailleurs que la direction peuvent demander la tenue de réunions supplémentaires et dans un autre quart des CEE, ces réunions sont demandées par les travailleurs. Toutefois, même dans ce cas, un accord implicite de la direction est fréquemment nécessaire avant qu'une réunion supplémentaire puisse réellement être convoquée.

Pour **35 %** des CEE, un accord explicite de la direction est requis pour qu'une réunion supplémentaire puisse être convoquée



# **6. Moyens** **et ressources**

## 6. Moyens et ressources

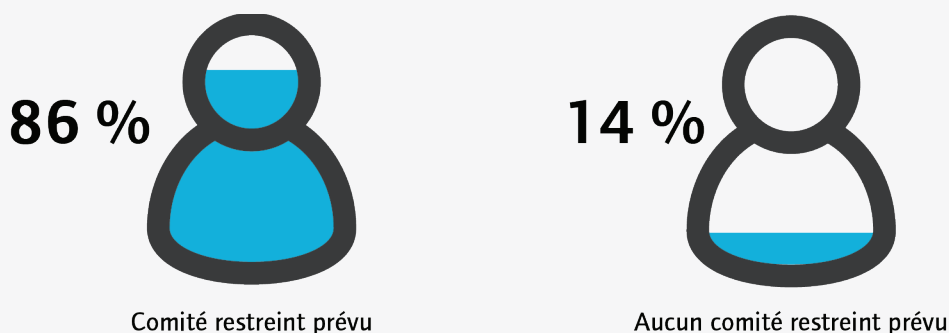
Pour qu'un CEE puisse fonctionner harmonieusement et efficacement, il a besoin d'un ensemble de moyens et ressources suffisants et appropriés. Il peut s'agir de moyens et ressources matériels (par exemple, les salles dans lesquelles se tiennent les réunions du CEE, les moyens de traduction et d'interprétation), financiers (par exemple, un budget), juridiques (par exemple, garantir que les décisions de la direction puissent être contestées, notamment sur la confidentialité, les litiges, etc.) ou organisationnels (par exemple, la présence d'un comité restreint ou de groupes de travail).

Ces moyens et ressources peuvent avoir une incidence importante sur le fonctionnement général du CEE. Par exemple, un plus petit comité restreint peut être mis en place pour faciliter l'organisation du travail durant et entre les sessions annuelles du CEE et, plus

particulièrement, en cas de circonstances exceptionnelles. Des formations peuvent être dispensées aux membres du CEE en vue de développer leurs compétences et leur compréhension des sujets complexes liés à l'entreprise. Des moyens de traduction et d'interprétation devraient être prévus afin d'améliorer la communication entre les membres. Le CEE peut être expressément autorisé à se rendre sur les différents sites de l'entreprise pour rencontrer le personnel et échanger des informations avec lui. L'accès à une expertise et à des experts permettant une analyse approfondie de questions spécifiques peut être prévu afin d'améliorer la qualité du processus de consultation du CEE. Et, bien sûr, les dépenses afférentes doivent être prises en charge par l'entreprise.

### 6.1. Comité restreint

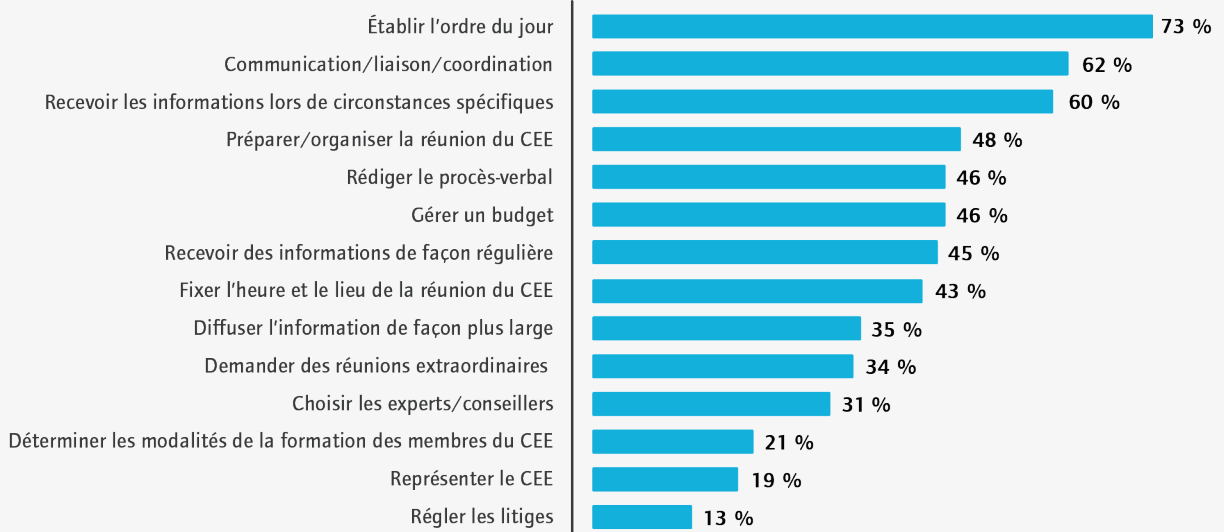
Illustration 29 **Présence d'un comité restreint**



Le comité restreint est l'un des moyens organisationnels les plus courants et les plus évidents pour stipuler (ou améliorer) le fonctionnement d'un CEE. Composé de membres du CEE, cet organe a généralement pour mission d'organiser et de coordonner les activités du CEE de manière à la fois régulière et ponctuelle. Plus de quatre accords CEE sur cinq prévoient la création d'un organe de ce type. Même si, évidemment, la présence d'un comité restreint dépend largement de la taille du CEE, plus de 70 % des CEE de petite taille (< 10 membres) disposent d'un comité restreint.

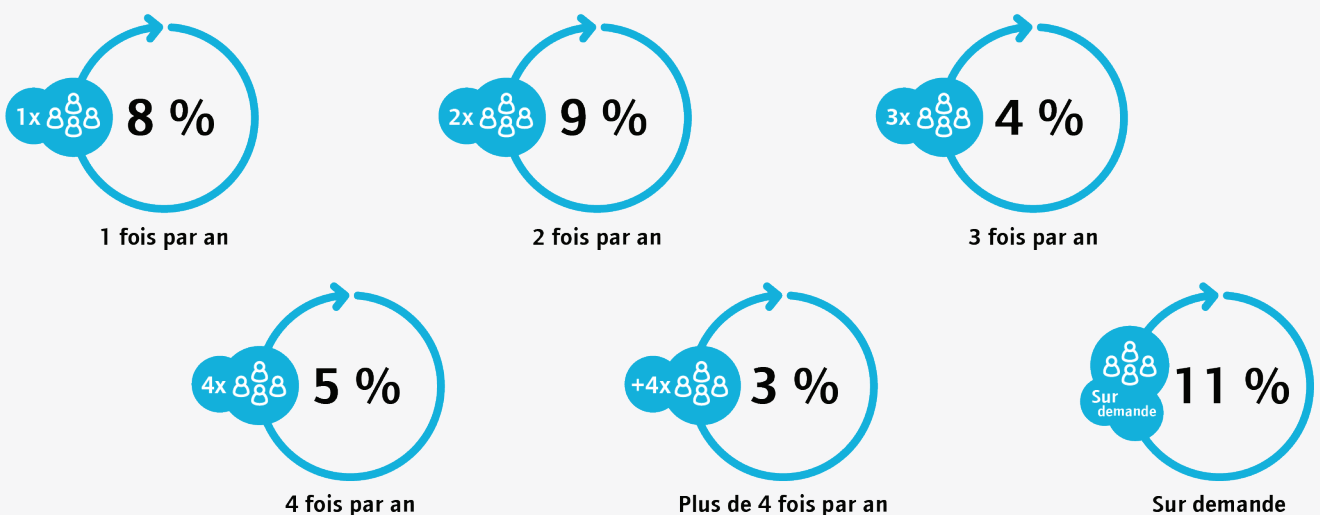
**84 %** des comités restreints sont composés **uniquement de travailleurs**

**64 %** des comités restreints ont entre **trois et cinq membres**

Illustration 30 **Compétences du comité restreint**

La majorité des comités restreints sont compétents pour établir l'ordre du jour (73 %), coordonner les activités du CEE (62 %) ou recevoir des informations lors de circonstances spécifiques (66 %). Les comités restreints sont moins souvent compétents pour régler les litiges, choisir les experts, déterminer les modalités de formation des membres du CEE et représenter le CEE de manière générale.

La tâche principale du comité restreint est visiblement de faciliter le travail du CEE et de s'occuper de divers aspects organisationnels. Moins fréquemment, les comités restreints jouent un rôle plus étendu et plus stratégique lorsqu'ils sont chargés de recevoir et de communiquer les informations, de convoquer les réunions supplémentaires ou de choisir les experts ou les formations destinées aux membres du CEE.

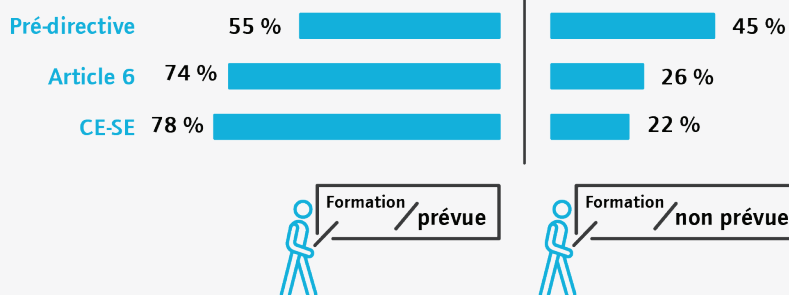
Illustration 31 **Fréquence minimale garantie des réunions du comité restreint**

Il est important que le comité restreint se réunisse fréquemment afin que s'établissent de solides relations de confiance entre les représentants. Dans la plupart des cas (59 %), la fréquence des réunions avec ou sans la direction n'est pas connue ou spécifiée dans l'accord. Dans 11 % des cas, elle n'est pas précisée, mais une réunion peut être convoquée à la simple demande des représentants.

Lorsque la fréquence des réunions est fixée dans l'accord, la plupart des comités restreints se réunissent au moins une ou deux fois par an. Seulement 12 % des comités restreints bénéficient de dispositions leur permettant de se réunir trois fois par an ou plus. Une fréquence annuelle d'une à deux réunions est souvent considérée comme le minimum, avec la possibilité de tenir des réunions supplémentaires si nécessaire.

## 6.2. Formation

Illustration 32 Dispositions prévues relatives à la formation

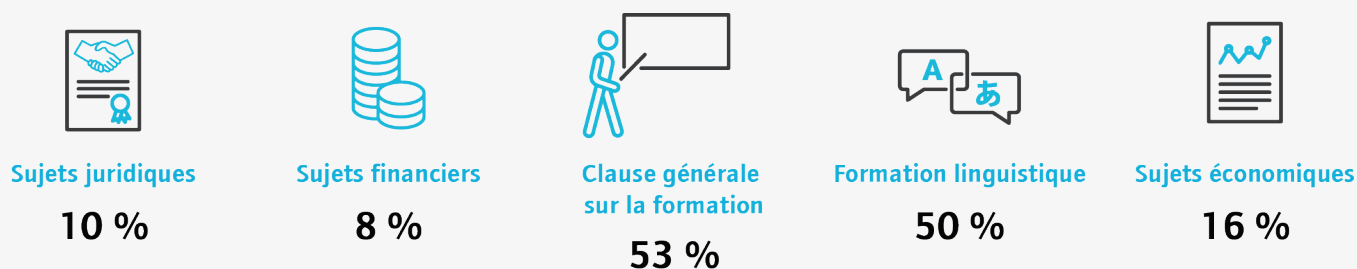


 **1 accord CEE sur 3** ne contient aucune disposition relative au droit à la formation

Plus de  **la moitié** des CEE prévoient une formation linguistique

Les compétences et l'expertise des membres du CEE contribuent grandement à la qualité du fonctionnement et des activités du CEE. Toutefois, les sujets et les informations à traiter par le CEE sont très complexes. La plupart des représentants des travailleurs ont donc besoin d'une formation. Le droit à la formation sans perte de salaire est clairement énoncé dans la directive refonte sur les CEE. Mais quelle est la fréquence des dispositions relatives à la formation pour l'ensemble des CEE ? Deux accords CEE sur trois prévoient explicitement le droit des membres du CEE à recevoir une formation au titre de leur mandat de représentants des travailleurs. Les CEE établis dans les grandes entreprises ont plus de chances de bénéficier de ce type de dispositions, de même que les CEE qui sont pleinement couverts par la directive (article 6) et les CE-SE.

Illustration 33 Type de formation prévue par les accords CEE avec des dispositions sur la formation des membres du CEE



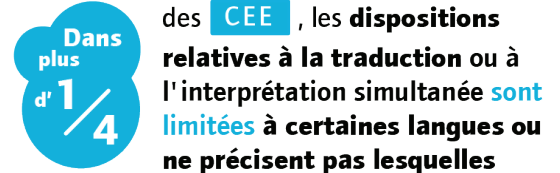
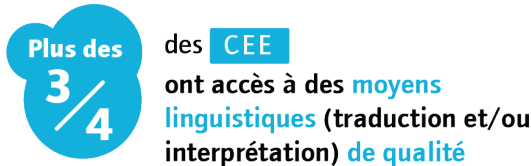
S'agissant du contenu des formations, dans les accords CEE contenant des dispositions à ce sujet, il est fait plus fréquemment mention d'une clause générale relative à un « droit à la formation » (53 %), mais 50 % des CEE prévoient aussi spécifiquement un droit à une formation linguistique. Il est rare que les accords CEE contiennent des dispositions explicites relatives à une formation sur d'autres sujets (par exemple, dans les domaines économique, financier ou juridique).



### 6.3. Langues

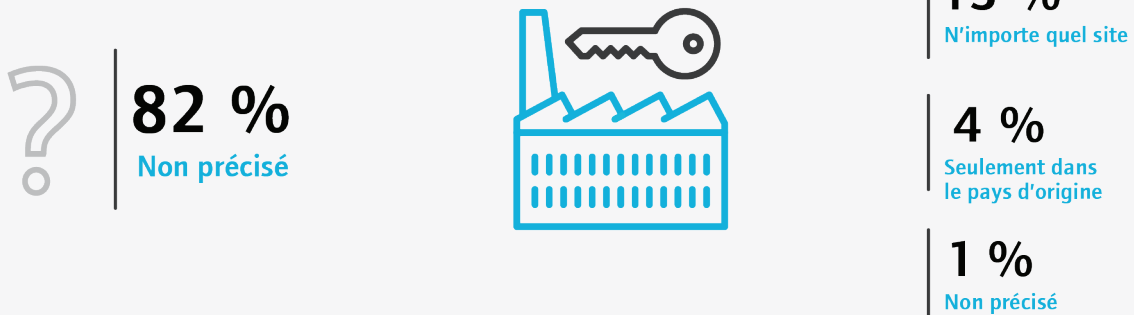
Les CEE sont des organes internationaux réunissant des représentants des travailleurs originaires de plusieurs pays. Dans ce contexte, des services de traduction et d'interprétation simultanée sont souvent nécessaires pour permettre aux participants de mener des discussions fructueuses. C'est la raison pour laquelle la plupart des CEE prévoient des services d'interprétation dans toutes les langues concernées (46 %) ou dans les langues demandées par les membres du CEE (27 %). Dans une minorité de

cas, les services d'interprétation simultanée sont prévus pour un nombre limité de langues (10 %). Dans 14 % des CEE, aucune disposition ne donne d'indication sur les langues couvertes par les services d'interprétation. Les chiffres sont assez similaires concernant la traduction des textes en discussion. Un CEE sur quatre ne précise pas les langues dans lesquelles les documents doivent être traduits.



### 6.4. Accès aux sites de l'entreprise

Illustration 34 Accès aux sites



Pour que la représentation des travailleurs soit efficace, les représentants ont besoin de communiquer avec les travailleurs qu'ils représentent. Le droit d'accès à tous les sites de l'entreprise est à cet égard un outil important. Accéder aux sites permet en effet de partager les informations relatives aux résultats du travail du CEE, de recueillir des suggestions concernant les intérêts des travailleurs et de faire découvrir concrètement les activités du CEE au personnel.

Ce droit a été implicitement reconnu par la directive refonte sur les CEE comme un moyen de renforcer l'articulation entre

les différents niveaux de représentation des travailleurs. Il n'est explicitement mentionné que dans 18 % des accords CEE. Dans ce cas, il couvre généralement l'ensemble des sites de l'entreprise. Mais pour 4 % des CEE, il est limité aux établissements du pays d'origine.



## 6.5. Dépenses / Budget

**95 %** des accords CEE font mention des dépenses basiques qui doivent être prises en charge. Celles-ci incluent généralement les frais de déplacement, les tâches de secrétariat et les moyens de communication.

→ **74 %** contiennent une clause générale relative à la prise en charge des frais, complétée par des précisions sur certains types de frais.

→ **26 %** prévoient seulement un nombre limité de frais spécifiques devant être pris en charge par l'entreprise.



Selon les directives sur les CEE, tous les frais inhérents au fonctionnement du CEE (matériels, financiers, mais aussi le temps consacré par les membres du CEE à leur mission) doivent être pris en charge par l'entreprise. Il existe, cependant, différentes façons de mettre en pratique cette obligation.

Tout d'abord, les accords CEE peuvent contenir des dispositions spécifiques ou générales concernant la prise en charge des frais. 74 % des accords CEE qui mentionnent la prise en charge des frais contiennent une clause générale sur la question, complétée par des précisions sur les différentes dépenses couvertes. Les 26 % restants ne prévoient qu'un nombre limité de frais pris en charge.

### Illustration 35 Frais pris en charge dans les CEE prévoyant expressément la prise en charge de certains frais

#### Techniques

92 %

#### Ressources en temps

82 %

#### Clause générale sur les frais

74 %

#### Réunions préparatoires et/ou de débriefing

59 %

#### Un expert

33 %

#### Plus d'un expert

31 %

Les frais « techniques » incluent les frais de déplacement, les frais de séjour, les moyens de communication et les tâches de secrétariat. Les « ressources en temps » incluent le temps consacré à la participation et/ou à la préparation des réunions plénières et/ou des réunions du comité restreint.

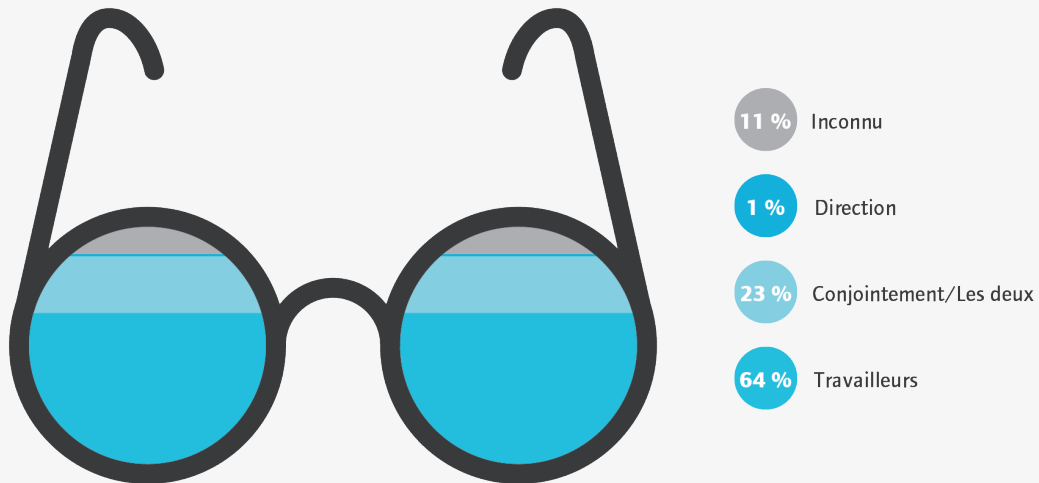
Concernant les frais mentionnés dans les accords, la grande majorité (82 %) prévoit des ressources en temps pour permettre aux membres du CEE d'assister aux et/ou de préparer les réunions du CEE. Dans certains CEE, le temps disponible pour les activités du CEE (hors réunions plénières) est clairement défini. Dans ce cas, une distinction est établie entre les membres ordinaires et les membres du comité restreint. Dans 59 % des CEE dont l'accord contient une clause relative aux dépenses, les réunions préparatoires et de débriefing sont aussi explicitement prises en charge. Par ailleurs, dans un CEE sur trois, un expert est payé par l'entreprise, tandis que dans un autre CEE sur trois, la société prend en charge les frais liés à plus d'un expert.

Les CEE qui doivent demander l'accord de l'entreprise pour chaque dépense engagée sont cependant gênés dans leur fonctionnement. Les CEE qui jouissent d'une certaine autonomie sur ce plan sont mieux à même de s'adapter aux évolutions des besoins et d'endosser un rôle proactif. 14 % des CEE disposent d'un budget annuel destiné à couvrir l'ensemble de leurs frais de fonctionnement. Si ce budget peut leur offrir une certaine souplesse dans leurs dépenses, un budget trop faible peut aussi les empêcher d'organiser un nombre suffisant de réunions. Selon le budget, cette disposition peut donc être une bénédiction ou une malédiction (ou positive ou négative).



## 6.6. Experts

Illustration 36 **Choix des experts**



Les représentants des travailleurs au CEE peuvent faire appel à des experts externes pour les aider à s'acquitter de leur mission et de leurs responsabilités. Dans 92 % des CEE, un système d'expertise externe est prévu. Dans la plupart des CEE, il n'est pas précisé quels peuvent être ces experts, mais :



- Dans 40 % des CEE, les représentants des fédérations syndicales européennes peuvent assister le CEE
- Dans 25 % des CEE, les représentants des syndicats ou des comités d'entreprise nationaux peuvent assister le CEE

Les experts des fédérations syndicales européennes et des syndicats ou des comités d'entreprise nationaux non seulement assistent le CEE dans les discussions techniques, mais, le plus souvent, améliorent aussi la communication et la coordination entre les activités au niveau européen et les activités au niveau national.

Le choix des experts relève généralement de la seule compétence des représentants des travailleurs ou nécessite dans certains cas l'accord de la direction. Il est rare que ce soit la direction qui choisisse les experts chargés d'assister les représentants des travailleurs.



# 7. Comparaison entre les CE-SE et les CEE



## 7. Comparaison entre les CE-SE et les CEE

En 2001, dans le contexte d'une internationalisation croissante des entreprises en Europe, l'Union européenne a instauré une nouvelle forme juridique de société, la Societas Europaea (SE). Afin de promouvoir les droits des travailleurs, le statut de la société européenne a dans le même temps été complété par un cadre (une directive) pour la participation des travailleurs dans la SE. La directive sur l'implication des travailleurs dans la SE prévoit des droits à l'information et à la consultation presque identiques à ceux définis pour les CEE, complétés toutefois par des droits de participation permettant aux représentants des travailleurs de siéger au conseil d'administration ou de surveillance des SE. L'une des principales différences entre la législation relative aux CEE et celle relative à la SE réside dans le fait que la création d'un CEE est une démarche volontaire nécessitant l'initiative de l'une ou l'autre des parties (travailleurs ou direction), alors qu'une SE ne peut pas (dans certaines circonstances) être officiellement immatriculée sans un accord sur la participation des travailleurs. Ainsi la législation sur la participation des travailleurs dans les SE, inspirée par la législation sur les CEE, est-elle allée au-delà de cette dernière à plusieurs égards et a, à son tour, inspiré la directive refonte sur les CEE.

À l'heure actuelle (base de données de l'ETUI, juin 2015), 102 CE-SE (99 comités d'entreprise de SE et 3 procédures d'information et de consultation de SE) sont en activité. Dans les paragraphes suivants, nous comparons les caractéristiques de ces comités d'entreprise de SE avec les CEE « classiques ».

102

des **CE-SE** sont actuellement en activité

Comme pour les CEE, une grande part (environ 34 %) des CE-SE a été créée dans le secteur de la métallurgie. En revanche, alors que seulement 17 % des CEE sont présents dans le secteur des services, ce dernier représente plus de 40 % des CE-SE. Les autres secteurs avec un nombre important de CE-SE sont l'industrie chimique et le bâtiment.

41 %

des **CE-SE** sont actifs dans le **secteur des services**, contre 17 % pour l'ensemble des **CEE**

En raison de l'impact du principe « avant-après » sur l'implication des travailleurs, plus de 80 % des entreprises avec un CE-SE ont leur siège en Allemagne. Cette part ne s'élève qu'à 13 % parmi les entreprises avec un CEE. Outre l'Allemagne, 8 % des CE-SE sont établis dans des entreprises dont le siège est situé en France. En général, les entreprises avec un CE-SE sont plus petites (< 5 000 salariés) et moins internationalisées (actives dans moins de 5 pays) que les entreprises avec un CEE.

80 %

des **CE-SE** sont établis dans des entreprises ayant leur siège en **Allemagne**

Les comités d'entreprise des SE affichent une diversité moins marquée que les CEE dans leurs caractéristiques individuelles. Ils ont ainsi tendance à se ressembler. La grande majorité des CE-SE (69 %) sont composés uniquement de travailleurs. La composition du CE-SE est inconnue pour environ 22 % d'entre eux et, parmi les autres, seul un sur dix a explicitement opté pour une composition mixte.

Cette répartition du modèle de CE-SE peut être imputée au fait que la plupart d'entre eux sont établis dans des entreprises dont le siège est basé en Allemagne, où dominant traditionnellement les organes composés uniquement de travailleurs, contrairement aux entreprises françaises qui préfèrent, comme dans le cas des CEE, les organes mixtes.

Par ailleurs, les comités d'entreprise des SE possèdent des compétences plus étendues en termes de procédures. Plus de 55 % d'entre eux ont un rôle allant au-delà de l'information, de la consultation et de la transmission d'avis (contre 11 % des CEE). Les CE-SE sont ainsi beaucoup plus fréquemment que les CEE habilités par accord à « émettre des avis/commentaires », « initier des projets », « faire des recommandations », « engager des négociations » et tenter de « parvenir à un consensus ». De même, sur le plan des domaines de compétence, les comités d'entreprise des SE ont généralement des compétences plus étendues sur les questions d'emploi (transfert d'activités, licenciements collectifs) que les CEE classiques. À l'inverse, pour ce qui concerne la santé et la sécurité ou la protection de l'environnement, les CEE classiques sont plus nombreux à être dotés de compétences dans ces domaines que les CE-SE.

En termes de moyens et de ressources, les CE-SE ont généralement plus accès à la formation (78 % contre 65 %) et l'accès des membres aux sites de l'entreprise est beaucoup plus souvent explicitement prévu que dans les CEE classiques (51 % contre 15 %). Les CE-SE se réunissent également plus souvent : plus de la moitié (57 %) tiennent au moins deux réunions par an, contre 23 % des CEE.

Près des



des **CE-SE**  
prévoient des formations  
aux représentants des travailleurs



des **CE-SE**  
permettent aux  
représentants d'accéder  
aux sites de l'entreprise

Tous ces chiffres montrent que les comités d'entreprise des SE représentent, à de nombreux égards, une avancée par rapport aux CEE. Cela n'est guère surprenant étant donné qu'il s'agit d'une institution plus récente et qui, dès le début, a reposé sur des prescriptions subsidiaires plus solides. En outre, certains CE-SE ont été créés à partir de l'expérience – ou ont été directement transformés – de CEE existants et ont donc pu profiter des connaissances accumulées sur les opportunités, les défis et les éventuels problèmes. Cependant, s'agissant de l'organisation des réunions plénières, les comités d'entreprise des SE sont, de façon surprenante, beaucoup moins précisément encadrés que les CEE. Dans plus de la moitié des CE-SE, les sujets de la présidence des réunions, de l'établissement de l'ordre du jour et de la rédaction et de l'approbation des procès-verbaux ne sont pas précisés.

En conclusion, les comités d'entreprise des SE sont des organes très similaires aux autres CEE. Ils s'en distinguent en se plaçant au-dessus de la moyenne en matière de compétences (à la fois dans la forme et dans le fond), de fréquence des réunions et de ressources mises à la disposition des représentants des travailleurs telles que la formation et l'accès garanti aux sites de l'entreprise. Mais dans leurs caractéristiques essentielles, les comités d'entreprise des SE ressemblent aux CEE sur presque tous les plans.





# Liste des illustrations

<b>1. Introduction</b>	<b>7</b>
<b>2. Les CEE et les CE-SE au cours du temps</b>	<b>11</b>
Illustration 1	Essor des CEE et des CE-SE au cours du temps ..... 12
Illustration 2	Différents types de CEE..... 13
Illustration 3	Durée des accords CEE..... 14
Illustration 4	Renégociation des accords CEE par type de CEE..... 14
Illustration 5	CEE dissous par motif de dissolution ..... 15
Illustration 6	Répartition sectorielle des CEE..... 16
Illustration 7	Pays du siège des CEE ..... 16
Illustration 8	Choix de la législation applicable ..... 17
Illustration 9	Taille des entreprises ..... 18
Illustration 10	Activité dans les pays européens des entreprises avec un CEE..... 18
<b>3. Composition des CEE</b>	<b>19</b>
Illustration 11	Composition du CEE selon le type de CEE ..... 20
Illustration 12	Composition des CEE selon le pays du siège de l'entreprise ..... 20
Illustration 13	Nombre de représentants des travailleurs dans les CEE ..... 21
Illustration 14	Répartition des sièges entre les pays..... 22
Illustration 15	Modalités de désignation des représentants ..... 23
Illustration 16	Durée du mandat des membres du CEE ..... 24
<b>4. Compétences</b>	<b>25</b>
Illustration 17	Compétences des CEE en termes de procédures ..... 26
Illustration 18	Compétences des CEE en termes de procédures selon le type de CEE ..... 26
Illustration 19	Domaines de compétence des CEE ..... 27
Illustration 20	Compétences exclues ..... 28
<b>5. Réunions</b>	<b>29</b>
Illustration 21	Réunions plénières..... 30
Illustration 22	Réunions préparatoires et de débriefing ..... 31
Illustration 23	Réunions du CEE : présidence et établissement de l'ordre du jour ..... 32
Illustration 24	Rédaction et approbation du procès-verbal..... 32
Illustration 25	Diffusion de l'information - Qui est responsable ?..... 33
Illustration 26	Diffusion de l'information - À qui ?..... 33
Illustration 27	Types de réunions supplémentaires..... 34
Illustration 28	Initiateur des réunions supplémentaires convoquées lors de circonstances exceptionnelles ..... 34
<b>6. Moyens et ressources</b>	<b>35</b>
Illustration 29	Présence d'un comité restreint..... 36
Illustration 30	Compétences du comité restreint..... 37
Illustration 31	Fréquence minimale garantie des réunions du comité restreint..... 37
Illustration 32	Dispositions prévues relatives à la formation ..... 38
Illustration 33	Type de formation prévue par les accords CEE avec des dispositions sur la formation des membres du CEE ..... 38
Illustration 34	Accès aux sites..... 39
Illustration 35	Frais pris en charge dans les CEE prévoyant expressément la prise en charge de certains frais..... 40
Illustration 36	Choix des experts ..... 41
<b>7. Comparaison entre les CE-SE et les CEE</b>	<b>44</b>

**European  
Trade Union Institute**

Bd du Roi Albert II, 5  
1210 Brussels  
Belgium

+32 (0)2 224 04 70  
etui@etui.org  
www.etui.org

D/2016/10.574/25  
ISBN: 978-2-87452-414-1



9 782874 524141

**etui.**