



**COORDINATION DES COMITES D'ENTREPRISE  
EUROPEENS :**  
**Procédures et contenu, y compris une version abrégée pour  
une large distribution  
3<sup>e</sup> version**

*(adoptés par le Comité Exécutif de la FEM des 3 et 4 décembre 2001 à Luxembourg)*

**Préambule**

1. L'adoption de la directive sur les comités d'entreprise européens a constitué un jalon dans la construction d'un modèle social européen. Pour la première fois, la législation européenne a tenu compte du fait que les frontières politiques nationales ne délimitaient plus le processus décisionnel des entreprises, et elle a admis la nécessité d'adapter le dialogue social aux réalités du marché unique. Pour la première fois, une directive européenne a accordé aux travailleurs des droits d'information et de consultation à l'échelon transnational.

La directive constituait indéniablement une percée pour les droits des travailleurs au niveau européen, mais elle posait dans le même temps un défi important aux syndicats qui devaient se positionner en tant qu'interlocuteur dans la négociation des accords CEE et unir leurs forces pour voir leurs revendications acceptées.

2. En réponse à ce défi, la FEM a développé une coordination solide entre les organisations affiliées et établi des règles applicables par chacune d'entre elles en matière de procédure et de contenu. Cette stratégie a permis l'adoption par les organisations affiliées à la FEM de lignes directrices contraignantes sur la procédure et la teneur des accords. Ces lignes directrices garantissent également une norme de qualité minimale aux accords.

Le succès considérable remporté par la FEM dans la conclusion de plus de 250 accords CEE – dont la grande majorité sont conformes aux lignes directrices de la FEM – est le résultat de cette stratégie proactive.

3. Actuellement, la FEM vise à accélérer le rythme des négociations afin de couvrir toutes les entreprises du secteur de la métallurgie et d'améliorer les accords existants, dans le respect des normes établies par la FEM et en garantissant l'implication systématique des syndicats dans le travail des CEE. 5 ans après l'adoption des premières lignes directrices, il est manifeste que celles-ci doivent être révisées sur base de l'expérience considérable accumulée grâce à la conclusion d'accords et au fonctionnement des CEE existants. Il importe que les organisations affiliées poursuivent une action coordonnée pour assurer un développement positif. S'ils sont orientés et alimentés correctement, les CEE peuvent constituer un élément important d'une émancipation renforcée et ancrer l'influence des travailleurs et des syndicats au niveau des membres et des entreprises, dont l'importance s'accroît sans cesse.
4. Le cas Renault a démontré, entre autres, les limites et les lacunes de la directive. Cinq ans après son adoption, il est évident qu'une expérience pratique suffisante a été accumulée pour pouvoir s'atteler à la révision de la directive.

Le présent document constitue une version révisée des lignes directrices contraignantes. Celles-ci sont à considérer comme moralement et politiquement contraignantes tant dans leur esprit que leur contenu et leurs objectifs.

### **LIGNES DIRECTRICES CONTRAIGNANTES**

Les lignes directrices se décomposent en 2 chapitres:

- |             |   |
|-------------|---|
| Chapitre I  | identification des entreprises prioritaires pour entamer des négociations sur base de l'article 5 ; |
| Chapitre II | procédures et contenu pour la négociation et la mise en oeuvre concrète d'un CEE.                   |

#### **Chapitre I identification des entreprises**

Liste des entreprises

Les membres de la task force fourniront pour chaque pays une liste des entreprises dans lesquelles des initiatives sont requises. Cette liste devrait être remise à jour sur une base régulière.

La responsabilité de fournir des informations sur les entreprises incombe aux organisations affiliées.

Une bonne coordination entre syndicats étant souhaitable pour tous les aspects de cet exercice, il serait utile d'institutionnaliser cette coordination dès la phase initiale, dans tous les pays.

Sur la base de ces données, la FEM dressera une liste générale d'entreprises, qui couvrira toute l'Europe et sera destinée aux organisations affiliées. Cette liste sera accessible début 2002 sur la base de donnée de la FEM, sous la rubrique CEE.

La FEM établira également une liste des accords en cours de renégociation. Les procédures applicables dans ce cas sont similaires à celles en vigueur pour la négociation de nouveaux accords.

Lorsque différents secteurs sont représentés dans une entreprise, la FEM coordonnera la procédure avec les Fédérations européennes d'industrie concernées.

## **Chapitre II : procédures et contenu**

### **Procédure**

1. Sur base des informations décrites au Chapitre I, des initiatives seront lancées vis-à-vis des directions d'entreprises sélectionnées par les organisations affiliées dans la plupart des cas, ou par la FEM si nécessaire. Ces initiatives prendront la forme de demandes de mise en place d'un groupe spécial de négociation (GSN). Lorsque de telles initiatives sont prises par les affiliés, ils doivent toujours les communiquer à la FEM qui assurera la circulation et la transmission des données nécessaires pour chaque multinationale traitée.

Dans des circonstances normales, les initiatives émaneront du pays européen dans lequel l'entreprise multinationale a son siège européen. Lorsque les syndicats du siège européen ne sont pas en mesure de prendre l'initiative, la task force de la FEM désignera le pays responsable sur base de critères tels que le plus grand nombre de travailleurs ou la législation applicable.

Il faut se rappeler qu'une demande écrite doit représenter au minimum 100 travailleurs dans au moins deux entreprises et au moins deux pays. Dans les cas difficiles, la task force de la FEM décidera des pays qui écriront ces demandes.

Il faut s'attendre à ce que les multinationales ouvrent elles-mêmes des négociations. Les organisations affiliées demanderont aux représentants syndicaux dans les entreprises multinationales d'être vigilants et de les tenir au courant de ces initiatives qui devront par la suite être rapportées aux organisations affiliées pour démarrer la procédure institutionnalisée par la FEM.

Les syndicats nationaux ont la responsabilité d'informer les conseils d'entreprise locaux et les délégués syndicaux de la nécessité d'instituer un CEE.

2. Si l'entreprise réagit de manière positive, la FEM sera informée des dates et du mode de démarrage des entretiens/négociations. La FEM doit également être informée des noms des représentants qui siègent au GSN. Ces informations seront insérées dans une base de données et remises à jour régulièrement aux fins de circulation.

La FEM doit également être informée des réponses négatives des entreprises afin qu'une action corrective puisse, si nécessaire, être menée de façon coordonnée. De plus, les informations disponibles sur les intentions possibles des entreprises devraient être enregistrées et diffusées. Dans le cas où les initiatives de l'entreprise visent à exclure les syndicats membres de la FEM, la FEM coordonnera les actions correctives ou de mise en garde.

3. En cas de réponse positive à la participation des syndicats, des mesures devront être prises immédiatement pour informer les représentants des travailleurs/les membres du groupe de négociation. Les informations adéquates et les lignes directrices de la FEM doivent leur être fournies dans leur langue maternelle. Les organisations affiliées doivent s'assurer que les lignes directrices de la FEM sont comprises et acceptées par les membres du GSN. Les organisations affiliées vérifient la procédure de nomination ainsi que les nominations au GSN et s'assurent de l'implication des syndicats.

Toutes les organisations affiliées s'engageront également à faire un effort particulier pour assurer la disponibilité du matériel à l'ensemble des syndiqués (presse syndicale) et à l'opinion publique en général.

Les informations fournies aux membres des GSN/délégués syndicaux/membres des conseils d'entreprise nationaux doivent contenir des renseignements détaillés sur les procédures définies par la Directive et les règles établies dans les législations/accords nationaux de transposition de la Directive. Les organisations affiliées doivent établir des réseaux d'information clairs pour fournir une assistance juridique et technique qui garantit aux négociateurs et aux représentants syndicaux de n'être pas bloqués durant les négociations, ni dépendants des conseils des entreprises elles-mêmes.

Des notes d'information doivent aussi être disponibles pour permettre aux négociateurs de comprendre la structure et les

objectifs, mais surtout les priorités politiques élaborées au sein de la FEM pour le fonctionnement des CEE dans toute l'Europe.

La FEM mettra à la disposition de ses affiliés les recommandations élaborées par sa Task Force sur la politique vis-à-vis des CEE et celles-ci serviront de fil conducteur durant les négociations avec les directions et de guide pour le travail quotidien des CEE. La présentation et la forme seront conformes aux traditions, règles et usages nationaux mais l'esprit général de la politique de la FEM devra être respecté.

4. Le GSN devrait demander à se faire assister par un expert syndical.

Désignation de l'expert syndical :

- L'expert syndical proviendra du pays responsable
- La task force approuvera la désignation de l'expert syndical
- Le membre de la task force du 'pays responsable' restera la personne de contact pendant toute la durée des négociations
- Il incombe aux organisations affiliées d'informer les membres du GSN de la nomination de l'expert syndical.

Tâches et profil de l'expert syndical

- Guider et assister les membres du GSN pendant les négociations
- S'assurer que les lignes directrices de la FEM soient comprises et acceptées
- Informer la task force des progrès accomplis
- Agir en tant que personne de contact pour tous les membres du GSN
- Etre capable de jouer un rôle prépondérant
- Etre capable d'agir en tant que porte-parole du GSN si celui-ci le requiert
- Etre capable de présenter un projet d'accord
- Etre capable d'informer et de préparer les membres du GSN à leur rôle et de leur expliquer les CEE
- Devrait participer aux réunions préparatoires et avec la direction

Les organisations affiliées ont la responsabilité d'assister/de soutenir les experts syndicaux pour qu'ils puissent accomplir leur tâche.

5. Ratification

- En principe, aucun accord ne peut être signé s'il n'est pas au niveau des lignes directrices de la FEM.
- Dans la mesure du possible, et notamment lorsque le projet d'accord est en-deçà des exigences de la FEM, la task force

conseille aux membres du GSN de signer / de ne pas signer l'accord.

- Il est vivement recommandé que la FEM soit partie de l'accord et que l'expert signe également celui-ci.
  - L'expert FEM veillera à ce qu'une copie de l'accord soit envoyée au Secrétariat FEM.
6. Au cas où l'initiative est prise par la direction du groupe, les règles de procédures demeureront inchangées afin d'assurer d'emblée la participation syndicale.

### **Procédure abrégée**

Sur base de la liste des entreprises nationales du secteur de la métallurgie qui sont tenues d'instituer un CEE, et telle que transmise à la FEM, la procédure suivante est instaurée :

1. Les organisations affiliées à la FEM ou les conseils d'entreprise prennent contact avec la direction pour entamer des négociations en demandant la mise en place d'un groupe spécial de négociation (GSN). La FEM peut prendre contact avec les directions au nom de ses affiliées.
2. Les organisations affiliées nationales doivent informer la FEM afin que celle-ci puisse assurer la coordination entre tous les pays concernés et la nomination des délégués au GSN. Le Secrétariat FEM recevra une copie de ces nominations.
3. Un expert FEM doit être identifié. Il informera le Secrétariat FEM de l'évolution tout au long du processus de négociation. Le GSN devrait demander à être assisté par un expert FEM (voir point 4 de la procédure pour le rôle et les règles de nomination).
4. La première réunion du GSN devrait être précédée d'une réunion préparatoire des délégués aux fins d'information et de coordination.
5. Les organisations affiliées doivent s'assurer que les délégués siégeant au GSN ont compris et accepté les lignes directrices de la FEM.
6. La procédure peut être coordonnée par une (des) organisation(s) nationale(s) après accord de la Task Force.
7. Si le GSN y consent, un groupe de négociation restreint peut être instauré lorsque le GSN est relativement important. Ce groupe restreint doit fournir au GSN des informations écrites sur les progrès accomplis, et celles-ci doivent ensuite être

communiquées via le syndicat national à la FEM et aux autres syndicats nationaux. Le GSN se réunira pour une discussion finale. Dans tous les cas, le GSN se réunira pour approuver et ratifier l'accord.

8. La FEM offrira son assistance et, en cas de difficultés particulières, elle tiendra le rôle d'arbitre et de médiatrice.
9. Une copie de l'accord signé et les noms et adresses des membres du comité restreint seront communiqués au Secrétariat FEM (si possible sous forme électronique et dans toutes les langues disponibles).
10. Un coordinateur FEM sera identifié rapidement après la conclusion de l'accord. Il sera le point de contact entre la FEM et le CEE, et il sera désigné conformément aux règles établies dans la résolution de la FEM relative au rôle des coordinateurs syndicaux dans les CEE existants.
11. Dans la perspective d'une initiative prise par la direction, les règles de procédure resteront les mêmes afin d'assurer d'emblée l'implication des syndicats.

### **Contenu**

1. Le CEE doit être en mesure de tenir au moins une réunion par an. La nécessité de réunions extraordinaires doit être prévue. L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par le comité restreint du CEE et la direction. La réunion officielle du CEE doit durer au minimum une journée.
2. Les représentants des travailleurs doivent avoir le droit de tenir une réunion préparatoire d'une journée la veille de la réunion officielle du CEE.
3. Les représentants des travailleurs au sein du CEE doivent avoir le droit d'élire un comité restreint dont doit faire partie le Président du groupe des travailleurs du CEE. Une interprétation doit être prévue pour les réunions du comité restreint, et celui-ci doit avoir le droit de tenir des réunions, entièrement ou en partie, en l'absence de représentants de la direction.
4. L'accord CEE doit définir les compétences et responsabilités du comité restreint, qui comprendront au moins les règles suivantes:
  - Le comité restreint discute et s'accorde avec la direction sur l'ordre du jour, le lieu et sur la structure de la réunion plénière.
  - Il discute et s'accorde, en coopération avec la direction, sur les procès-verbaux et déclarations suivant la réunion plénière.

- Le comité restreint doit avoir le droit de tenir régulièrement des réunions financées par la direction.
- Le comité restreint doit être informé et consulté par la direction en temps utile, et notamment pendant les périodes entre les réunions officielles, si des circonstances extraordinaires de nature transnationale l'exigent (voir point 5 ci-dessous).
- Le comité restreint doit avoir le droit d'élaborer et de diffuser des prises de position. De plus, il devrait obtenir les documents traduits dans les langues utilisées.
- Les droits des membres du comité restreint résultent du consentement et du mandat octroyé par l'ensemble du CEE.

5. L'accord doit définir de manière claire, comme mentionné dans les prescriptions subsidiaires (article 3), qu'en cas de circonstances exceptionnelles qui affectent les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint ou le comité d'entreprise européen a le droit d'être informé et consulté. Il a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

Il faut également s'assurer que les membres du CEE dont le pays est directement affecté ont aussi le droit de participer à la réunion organisée avec le comité restreint.

Cette réunion s'effectue dans les meilleurs délais, sur base d'un rapport établi par la direction, sur lequel le comité restreint ou le CEE émet un avis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable.

6. L'information et la consultation adéquates doivent être menées par la direction sur base d'un rapport écrit communiqué à tous les membres du CEE avant la réunion préparatoire, dans les langues appropriées. L'étendue des informations fournies par la direction devrait au moins être conforme aux prescriptions subsidiaires (article 2 de la directive).
7. Une interprétation simultanée, active et passive, doit être disponible dans toutes les langues requises, tant pour la réunion officielle du CEE que pour la réunion préparatoire. Un programme à long terme visant l'utilisation d'une langue de travail principale grâce à un cours de formation linguistique approprié ne peut pas servir d'argument pour restreindre l'interprétation et la traduction, lorsqu'elles s'avèrent nécessaires.
8. Le CEE et le comité restreint doivent avoir le droit d'inviter des experts de leur propre choix, à toutes les réunions. La direction doit en être informée; cependant, il est inacceptable que les experts ne puissent participer qu'à certains points de l'ordre du

jour déterminés à l'avance. L'accord sur l'institution du CEE doit inclure une clause selon laquelle la direction prend en charge les frais d'au moins un expert.

9. Les règles de confidentialité ne peuvent s'appliquer qu'aux informations dont la direction mentionne expressément qu'il s'agit de secrets commerciaux. Les règles de confidentialité ne peuvent s'appliquer aux membres ou organisations déjà couverts par des règles nationales de confidentialité. Toute infraction aux règles de confidentialité ne peut entraîner des sanctions que sur base des lois, règles et traditions nationales respectives.
10. La direction doit prendre à sa charge tous les frais que nécessitent les travaux du CEE.
11. Les membres du CEE doivent avoir accès aux moyens de communication (téléphone, fax, e-mail).
12. Les membres du CEE doivent avoir le droit de faire rapport au niveau national. En l'absence de structures appropriées, des solutions doivent être adoptées pour permettre aux membres du CEE d'accomplir leur mandat.

#### Recommandations :

1. La FEM et ses organisations affiliées attachent la plus grande importance à la participation, au titre de membres à part entière, des représentants des travailleurs de Suisse et des pays candidats à l'adhésion. S'ils ne peuvent participer en tant que membres à part entière, ils doivent obtenir un statut d'observateur. Le CEE doit pouvoir recevoir des informations sur les activités du groupe dans les pays candidats à l'adhésion. Les syndicats de ces pays doivent assurer l'implication syndicale.
2. La définition de l'information et la consultation telle que prévue dans la directive complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs devrait constituer une bonne base pour améliorer les accords CEE. Ces définitions sont les suivantes :  

« Information » signifie que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sont informés, par l'organe compétent de la SE, sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en

profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE ;

« Consultation » signifie l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE.

3. Les accords sur l'institution de CEE devraient contenir des règles claires sur l'éducation et la formation des membres du CEE au niveau central. Les coûts sont à charge de la direction. Les organisations affiliées et, si nécessaire la FEM, pourront être impliquées dans la prestation de ces formations. De plus, il faut s'assurer que les mesures en faveur de l'éducation et la formation sont considérées comme des éléments légitimes à aborder par le CEE.
4. LE CEE doit pouvoir disposer d'une aide au niveau du Secrétariat et de la traduction.
5. La FEM et ses organisations affiliées attachent la plus grande importance à la participation de femmes en tant que représentantes au CEE et au comité restreint. La priorité absolue devrait être donnée aux questions relatives à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Les organisations affiliées doivent tout mettre en oeuvre pour que la composition du CEE reflète la répartition de la main d'oeuvre entre les hommes et les femmes dans l'entreprise en question.
6. Elargissement de la liste de compétences, par exemple aux thèmes de :
  - la santé et la sécurité
  - l'environnement
  - la formation
  - la responsabilité sociale des entreprises
  - l'égalité des chances.
7. Les accords devraient avoir une durée de validité normale de 4 ans maximum. Les règles régissant leur renouvellement doivent prévoir le maintien de la validité de l'accord existant pendant les négociations. Une date limite pour l'aboutissement des négociations doit être mentionnée; en cas de non-renouvellement après cette date, les règles subsidiaires de la directive entreront en vigueur – à condition que l'accord existant soit de qualité inférieure aux prescriptions subsidiaires.
8. Le préambule à l'accord sur l'institution du CEE doit souligner l'importance de ce dialogue social du point de vue et dans l'intérêt des travailleurs. En outre, ce préambule doit stipuler explicitement que la

direction reconnaît pleinement le contenu de la directive 94/45 CE et a l'intention d'en respecter les objectifs, les intentions et l'esprit.

9. Il est recommandé d'inclure dans l'accord le droit pour les représentants des travailleurs de tenir une réunion d'évaluation à l'issue de la réunion officielle du CEE.

### **Lignes directrices abrégées sur le contenu**

Les normes minimales pour les accords sur l'institution d'un CEE sont les suivantes:

1. Une réunion doit avoir lieu au moins une fois par an et la possibilité de tenir des réunions extraordinaires doit être prévue.
  2. Une réunion préparatoire sera organisée immédiatement avant la réunion formelle du CEE.
  3. Le groupe des travailleurs élira un comité restreint/bureau qui comprendra aussi le président du groupe des travailleurs.
  4. Le comité restreint discutera et arrêtera à l'avance avec la direction l'ordre du jour de la réunion formelle.
  5. Le comité restreint discutera et se mettra d'accord avec la direction sur le communiqué et/ou procès-verbal à présenter à l'issue de la réunion.
  6. En cas d'événements exceptionnels se produisant entre les réunions, le comité restreint sera informé et consulté. Les membres du CEE des pays directement affectés participeront également aux réunions organisées avec le comité restreint.
  7. Des experts choisis librement par le groupe des travailleurs seront acceptés à toutes les réunions.
-