



EMB  
Europäischer Metallgewerkschaftsbund  
EMF  
European Metalworkers' Federation  
FEM  
Fédération Européenne des Métallurgistes

# LETTRE D'INFORMATION POLITIQUE D'ENTREPRISE

Juin 2007

N° 1

## Présentation

*Cher(e)s collègues,  
Cher(e)s lecteurs/-rices,*

La présente lettre d'information est le premier numéro d'une publication de la FEM exclusivement dédiée aux questions de politique d'entreprise.

Cette lettre d'information sur la politique d'entreprise se veut une réponse aux demandes formulées lors de la Conférence de la FEM sur la politique d'entreprise organisée en novembre 2006. Cette conférence a permis de réunir quelque 150 membres et secrétaires de CEE ainsi que des coordinateurs FEM, leur permettant de faire connaissance, de partager leurs expériences et d'identifier les avancées réalisées dans l'exercice de leur mandat. Naturellement, un certain nombre d'obstacles et de besoins ont aussi été soulevés lors de ces discussions.

Aussi, il a été proposé que la FEM développe un instrument qui permettrait aux représentants des CEE de bénéficier d'informations utiles et d'échanger les bonnes pratiques existantes.

Cette lettre d'information entend répondre à cette demande. Sa finalité est, d'abord, de susciter un réflexe et un sentiment d'appartenance européen, en offrant des exemples d'actions transnationales, qui ont permis d'améliorer les conditions de travail, de vie, ou le fonctionnement démocratique des procédures de représentation des salariés.

Cette lettre d'information s'efforcera de fournir aux membres et aux secrétaires de CEE ainsi qu'aux coordinateurs FEM des informations sur l'évolution des législations sociales européenne et nationales, de faire partager des informations sur les meilleurs accords CEE existants ainsi que les bonnes pratiques dans des cas de restructurations d'entreprises etc...

Nous espérons que vous trouverez le contenu de cette publication intéressant, stimulant et avant tout, utile. Bien entendu, vos commentaires seront appréciés ainsi que toute suggestion sur les questions dont pourrait traiter à l'avenir cette lettre d'information.

*Peter Scherrer*  
Secrétaire général

## Les Comités d'Entreprise Européens attaquent en justice pour défendre leurs droits

En l'espace de quelques mois, plusieurs arrêts de justice ont permis aux Comités d'Entreprise Européens (CEE) de faire valoir leurs droits face aux directions d'entreprises et de s'imposer comme des acteurs incontournables dans des cas de restructurations industrielles.

Quatre recours en justice initiés par des CEE de multinationales françaises, britannique et allemande, ont permis de faire reconnaître leur compétence sur les questions de restructuration industrielle et d'affirmer leur droit effectif à l'information et la consultation.

Ces actions en justice partagent de nombreux traits communs. Tout d'abord, elles ont toutes eu pour ambition de contraindre les directions d'entreprises à reconnaître le droit des CEE à être informés et consultés « utilement ». En outre, ces actions ont permis de faire suspendre des projets de restructurations pour faire entendre la voix de représentants de salariés négligés par les directions.

## Défendre le droit à l'information et à la consultation

Ces recours en justice ont chacun permis de faire ressortir un aspect différent de la problématique du droit des CEE à l'information et à la consultation.

Dans les cas de GDF ou d'Alcatel-Lucent, les membres du CEE ont exigé l'obtention d'une information pertinente, leur permettant de se prononcer « utilement », sur la base de données claires.

# LETTRE D'INFORMATION POLITIQUE D'ENTREPRISE

Juin 2007

N° 1

Les membres du CEE de **GDF** ont par exemple exigé qu'avant que le conseil d'administration ne se prononce sur la fusion des deux entreprises, leur soit remis un rapport d'experts sur les conséquences sociales de la fusion des activités de l'entreprise avec Suez. Le CEE faisant valoir qu'en Italie par exemple, la redondance d'activités entre la filiale de GDF, Cofatech, et de Suez, Elto, laissait présager la perte de plus de 3.000 emplois. Le CEE a ainsi exigé des informations plus précises sur l'ensemble des emplois menacés dans toute l'Europe ainsi qu'un droit à la consultation. Une requête que le tribunal a reconnu comme justifiée, en première instance comme en appel. Le juge a ainsi ordonné à l'entreprise de reporter la réunion de son conseil d'administration jusqu'à ce qu'un rapport d'experts soit remis au CEE et que celui-ci ait le temps de l'étudier.

A l'inverse de leurs collègues de GDF, les représentants des salariés d'**Alcatel-Lucent** ont, eux, pu bénéficier d'un rapport d'expertise avant la tenue de la réunion extraordinaire de leur CEE, qui faisait suite à l'annonce du plan de suppression de 12.500 emplois. Toutefois, l'expert du CEE d'Alcatel-Lucent a fait valoir que les informations apportées par la direction du groupe n'étaient d'aucune utilité au CEE, dans la mesure où elles n'exposaient pas clairement les raisons des suppressions d'emplois (voir encadré ci-contre) et ne permettaient en aucun cas au CEE d'être utilement consulté.

Dés lors, le CEE a prié la cour d'enjoindre la direction d'Alcatel-Lucent de lui fournir toutes les informations qu'il jugeait nécessaires à l'exercice utile de son droit de consultation. Ce que la cour a consenti, sans toutefois bloquer le processus de restructuration mis en œuvre par la direction d'Alcatel-Lucent.

## Le rôle du CEE dans les restructurations à l'échelon national

Le CEE de **British Airways** a également dû avoir recours à un tribunal pour

faire respecter son droit à la consultation. La démarche de ce CEE est particulièrement instructive dans la mesure où elle consistait à faire reconnaître son droit à être consulté sur une série de restructurations entreprises au niveau national. La fermeture à intervalles réguliers d'unités de services 'clientèle' dans plusieurs pays de l'Union européenne (Grèce, République tchèque, Allemagne, Suède, Italie) s'était accomplie sans que l'entreprise ne consulte son CEE. Le CEE avait été informé de ces fermetures une fois les restructurations achevées ou, au mieux, à la dernière minute, empêchant ainsi le CEE d'organiser une réponse collective.

En novembre 2006, lorsque British Airways décide d'externaliser son service 'clientèle' de l'aéroport de Vienne, le bureau du CEE saisit immédiatement le tribunal du travail en Belgique (où est enregistré l'accord CEE de British Airways). Le CEE, conscient de ses responsabilités à l'égard de ses mandants nationaux, demande que le transfert d'activités soit suspendu et son droit à la consultation respecté. Devant le tribunal, British Airways se défend d'outrepasser les droits du CEE en expliquant que cette restructuration ne concerne pas le CEE, puisqu'il s'agit d'une décision qui affecte les opérations de l'entreprise au niveau local, et que donc elle ressort du droit national autrichien, tout comme les restructurations précédentes. A cela, le CEE oppose que la série de restructurations engagées dans plusieurs pays en cours d'année présume qu'un plan de restructuration à l'échelle européenne était engagé et que, de ce fait, la restructuration des activités à Vienne tombe sous sa compétence, comme d'ailleurs les autres restructurations.

Dans cette affaire, le tribunal a encore donné raison au CEE. Le tribunal a reconnu qu'il s'agissait d'une restructuration à l'échelle européenne et a obligé l'entreprise à suspendre l'externalisation des activités de l'aéroport de Vienne jusqu'à ce que le CEE soit dûment informé et consulté sur la restructuration.



EMB  
EMF  
FEM  
Europäischer Metallgewerkschaftsbund  
European Metalworkers' Federation  
Fédération Européenne des Métallurgistes

# LETTRE D'INFORMATION POLITIQUE D'ENTREPRISE

Juin 2007

N° 1

L'exemple de **Beiersdorf SARL** met également à jour l'interaction entre l'échelon national et l'échelon européen dans des cas de restructurations, mais renverse la logique de l'action entreprise par le CEE de British Airways. Dans ce cas-ci, le comité d'entreprise national oblige en effet l'entreprise à reconnaître la prééminence du CEE sur toute question affectant les activités de l'entreprise au niveau européen.

Beiersdorf SARL, filiale française de la multinationale Beiersdorf AG, propose la tenue extraordinaire d'une réunion du comité d'entreprise national en vue d'informer, et de consulter les représentants nationaux des salariés sur la restructuration de ses activités en France, et leur délocalisation ailleurs en Europe. Le comité d'entreprise français, fait savoir à la direction de Beiersdorf que, puisqu'il s'agit d'une restructuration d'ampleur européenne, le comité d'entreprise ne saurait se prononcer utilement avant que le CEE ne soit consulté.

La direction de l'entreprise accepte d'organiser une réunion du CEE, mais convoque la deuxième réunion du comité d'entreprise français avant la réunion du CEE. Le comité d'entreprise français considère que sa requête de consultation préalable du CEE sur la restructuration proposée a été négligée, et saisit le tribunal pour ordonner que Beiersdorf consulte en premier lieu le CEE, et ensuite le comité d'entreprise français.

Dans ce cas-ci, le juge a de nouveau délibéré en faveur des salariés et a reconnu le rôle déterminant du CEE sur les questions de restructurations ayant une nature européenne. Il a jugé en effet qu'en dépit des conséquences nationales en matière d'emploi de la restructuration annoncée, celle-ci avait une nature « européenne » et, qu'en conséquence, il revenait logiquement au CEE de se prononcer avant que le comité d'entreprise national le puisse utilement. Le tribunal a jugé que la consultation du seul comité d'entreprise national priverait cette consultation « *de tout effet utile* » et a ordonné

à l'entreprise de consulter préalablement son CEE.

## Conclusion

Ces exemples nous montrent que les CEE s'imposent de plus en plus clairement comme des acteurs déterminants dans des cas de restructurations d'entreprise à l'échelle européenne. Ils nous montrent également que les CEE peuvent se donner les moyens de jouer un rôle actif pour imposer des termes plus favorables aux salariés dans la négociation de plans de restructuration, même au niveau national.

Ils mettent également en lumière un certain nombre de problèmes souvent trop récurrents en matière d'information et de consultation : le manque d'expertise pour assister les CEE, le manque d'information pertinente et utile, le manque de temps pour permettre aux CEE d'organiser une réponse aux décisions des directions d'entreprises ou, tout simplement, le refus des entreprises de reconnaître le droit des CEE à être consultés.

Ces actions en justice de CEE nous démontrent cependant que le juge a su consacrer les droits fondamentaux des CEE à l'information et à la consultation et prendre les actions nécessaires pour rendre ce droit effectif, en commençant par bloquer les décisions des conseils d'administration et ainsi suspendre des processus de restructurations.



Europäischer Metallgewerkschaftsbund  
European Metalworkers' Federation  
Fédération Européenne des Métallurgistes

# LETTRE D'INFORMATION POLITIQUE D'ENTREPRISE

Juin 2007

N° 1

## Les revendications du CEE d'Alcatel-Lucent en matière de pertinence de l'information.

Enumérant les raisons de leur recours en justice contre Alcatel-Lucent, les membres du CEE de l'entreprise relèvent notamment « l'insuffisance » du dossier d'expertise qui leur avait été remis en amont de la réunion extraordinaire du CEE. Le CEE estimait effectivement qu'il ne saurait être consulté « utilement » sans l'obtention préalable d'une information précise et claire.

Le CEE s'est vu ainsi reconnaître par le tribunal des référés le droit de bénéficier des informations suivantes :

- l'exposé précis et chiffré des motifs – selon les cas d'abandon, de transfert ou de regroupements d'activités.
- L'exposé précis et chiffré de la méthode et des éléments de calcul des excédents d'effectifs allégués,
- Le nombre d'emplois dont la suppression est envisagée dans chaque division et chaque pays, par catégories de travailleurs,
- La justification précise et chiffrée de cette répartition,
- Le calendrier prévisionnel des suppressions d'emplois envisagées.

Sign our petition for high-quality  
public services, accessible to all

[www.petitionpublicservice.eu](http://www.petitionpublicservice.eu)

European Trade Union Confederation

Les services publics sont essentiels à la cohésion sociale, économique et régionale de l'Europe. La Confédération Européenne des Syndicats s'est engagée en faveur de services publics de qualité et accessibles à tou(te)s les citoyen(ne)s. Jusqu'à présent, la privatisation ou la libéralisation (notamment dans les secteurs de l'énergie, la Poste, les télécommunications) ont été les seules options proposées pour assurer le développement de nos services publics. Il est temps de trouver d'autres solutions !

**SIGNEZ ET FAITES SIGNER LA PETITION  
EUROPÉENNE SUR LES SERVICES  
PUBLICS !**

## Contacts

*Editeurs: Peter Scherrer & Gérald Audaz  
Département Communication de la FEM:  
Caroline Jacobsson & Linda Rackham  
Rue Royale 45 (Bte 2)  
B – 1000 Bruxelles  
Tél: +32/(0)2/227 10 10  
Fax: +32/(0)2/217 59 63  
[www.emf-fem.org](http://www.emf-fem.org) • [emf@emf-fem.org](mailto:emf@emf-fem.org)*