

---

## *Les comités d'entreprise européens à l'épreuve des restructurations*

Environ 80 % de tous les comités d'entreprise européens (CEE) ont été concernés par des fusions, des acquisitions ou par des fermetures de sites au cours des trois dernières années.

Le CEE doit pouvoir prendre part à la discussion sur les restructurations – comme l'a voulu le législateur. Comment les quelque 800 comités sont-ils préparés à cela ? Le bilan du Dr Werner Altmeyer, formateur et conseiller pour les CEE et les relations de travail transnationales<sup>(1)</sup>.

**La directive** sur le comité d'entreprise européen (CEE), adoptée en 1994, est considérée comme l'une des plus importantes innovations socio-politiques depuis la création de l'Union européenne. Sa révision, dont l'issue reste encore incertaine, est en cours depuis avril 2004.

Une étude de l'université de Manchester enquêtant

auprès de plus de 400 élus de CEE de 24 pays montrait récemment que les dispositions minimales de la directive ne sont pas remplies dans la pratique. Non seulement certains sujets restent toujours exclus de l'ordre du jour des CEE, mais la qualité de l'information et de la consultation effectuées sur les sujets traités est aussi en cause. La direction ne donne pas les infor-

**« PROMESSE DE SOLIDARITÉ EUROPÉENNE » À GENERAL MOTORS**

**Depuis l'année 2000, le CEE du groupe automobile américain a conclu plusieurs accords sur des restructurations, le dernier daté de décembre 2004. Le groupe continue quand même à essayer de résoudre ses problèmes en opposant ses différents sites en Europe. Pour empêcher cela, les représentants des travailleurs de tous les sites européens ont signé en décembre 2005 une « promesse de solidarité européenne » qui a réussi sa première épreuve de vérité en août 2006. Lors d'une rencontre à Francfort-sur-le Main, les syndicats sont convenus qu'aucun site européen ne posera sa candidature pour la production de la nouvelle Opel Astra et qu'aucune négociation nationale avec la direction ne sera menée. Toutes les négociations doivent se produire au niveau du CEE.**

mations nécessaires dans plus de la moitié des cas et trop souvent elle n'est pas préparée à une consultation ; ou bien, la consultation a lieu après qu'une décision ait déjà été prise.

L'exemple le plus récent est le jugement rendu en France en novembre 2006, qui a stoppé la fusion entre Gaz de France et Suez. Les juges ont considéré comme prouvé que l'information et la consultation du CEE n'avaient pas eu lieu dans la forme prescrite. Aucune donnée suffisamment détaillée et solide n'a été fournie aux représentants des salariés pour apprécier en particulier les conséquences pour l'emploi.

Dans beaucoup de cas, des points sont rayés de l'ordre du jour uniquement parce que l'employeur considère la restructuration comme une affaire purement nationale. Ceci contredit l'esprit de la directive, en particulier si la direction nationale met en œuvre de telles décisions en tant qu'« exécutant de terrain ». Des sujets importants sont aussi exclus de l'agenda du CEE en raison de leur caractère confidentiel.

**L'agenda des CEE est essentiellement un agenda d'information**

**Réticences anglo-saxonnes**

Les représentants des travailleurs sont soumis à bien plus de restrictions dans les entreprises britanniques et américaines que dans les entreprises de l'Europe continentale. Le CEE a un ordre du jour plus étroit et la qualité de l'information et de la consultation est plus légère. Les managers dans des entreprises anglo-saxonnes sont plus hésitants pour publier des informations et s'engager à des consultations.

Jusqu'à présent l'agenda des CEE est essentiellement un agenda d'information. Moins de la moitié des élus des CEE interrogés parle d'« informations et de consultations utiles » à tous les points mentionnés dans la directive. Seulement un CEE sur quatre est informé par la direction centrale dans une forme convenable et est consulté à temps avant la décision. Des informations sur des mesures de restructuration n'atteignent le CEE que trop tard ou pas du tout. Une telle procédure limite considérablement les possibilités des comités à influencer sur la restructuration.

Malgré ce bilan très médiocre, la situation s'améliore : l'ordre du jour des CEE s'est élargi lentement au cours des dernières années. Jusqu'en décembre 2005, 95 accords transnationaux ont été conclus dans 65 entreprises. Ils traitent des sujets comme l'hygiène et la sécurité du travail, l'égalité des chances ou la mobilité de l'emploi. Des accords plus originaux concernent aussi des questions de restructuration et de standards sociaux minimums.

**Des accords récents**

Des accords de traitement social des restructurations ont été conclus dans deux entreprises françaises. Dans une « plate-forme pour un dialogue social », la direction du groupe Total s'est engagée en novembre 2004 à mener un dialogue constructif afin de réduire les conséquences des restructurations sur l'emploi. En avril 2005, la direction du groupe Axa s'est engagée face au CEE à respecter neuf principes dans toute l'Europe : la formation tout au long de la vie, l'hygiène et la sécurité au travail, la non-discrimination sont des éléments de ces principes.

Des négociations sur la gestion des ressources humaines entre le CEE et la direction du groupe Suez ont commencé en août 2006 (thème retenu : « Comment peut-on concilier la mobilité professionnelle des emplois avec les développements futurs de l'entreprise ? »). Elles portent aussi sur une amélioration des pratiques d'information et de consultation dans le cas où l'entreprise se séparerait de certaines de ses activités. La direction de Schneider Electric a suggéré en décembre 2006 des négociations sur une politique sociale compatible avec la politique stratégique de l'entreprise.

La Commission européenne établit un rapport étroit entre les restructurations et la révision de la directive sur les CEE dans son dossier de consultation de mars 2005. Les confédérations patronales refusent cependant cette révision et ne veulent négocier avec les syndicats que la mise en œuvre ou les lignes directrices d'application de la directive existante. En septembre 2006, le Comité économique et social européen (CESE) se prononçait après un vote passionné en faveur d'une révision de la directive. La balle est maintenant dans le champ de la Commission, qui devrait élaborer un nouveau texte de loi. On ne sait pas encore quand. Vladimir Špidla, commissaire européen à l'Emploi, aux Affaires sociales et à l'Égalité des chances, s'est toutefois prononcé clairement en faveur d'une révision de la directive sur le CEE pendant une audition du Parlement européen, lors de sa nomination. ■

**Werner Altmeyer**

(1) Consulter le site [www.euro-ce.org](http://www.euro-ce.org)