



2009/38/EC

LA NOUVELLE DIRECTIVE CEE

Recommandations concernant les négociations pendant
la période de transposition (du 5 juin 2009 au 5 juin 2011)

Ces recommandations ne remplacent pas les lignes directrices ou check-lists existantes.

Elles traitent uniquement des questions qui pourraient se poser à propos des accords CEE signés pendant la période de transposition, du 5 juin 2009 au 5 juin 2011. L'objectif est notamment de conseiller sur la façon d'anticiper les modifications de la nouvelle directive, sur la façon de s'assurer que les accords CEE négociés ou renégociés profitent de toutes les améliorations de la nouvelle directive, et sur la façon de soutenir les collègues confrontés à une tentative de la direction de lancer des négociations ou renégociations accélérées afin de contourner les nouvelles dispositions.

La nouvelle directive CEE 2009/38/CE est entrée en vigueur le 5 juin 2009. À dater de ce jour, les États membres ont 2 ans pour transposer la directive CEE refondue dans leur législation nationale. Les lois actuelles (basées sur la directive de 1994) resteront d'application pendant la période de transposition. Les nouvelles dispositions n'entreront en vigueur qu'après cette mise en œuvre dans les législations nationales. En d'autres termes, les améliorations apportées par la Directive CEE refondue seront directement et automatiquement d'application à partir du 6 juin 2011.

La nouvelle directive a instauré, pour cette période de transposition, des modalités particulières qui requièrent une attention spéciale de la part des syndicats et des représentants des travailleurs. Tout nouvel accord signé ou tout accord basé sur l'article 6 formellement révisé/renégocié pendant la période de transposition continuera de fonctionner sur la base des obligations légales découlant de l'ancienne directive de 1994, même après l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Par conséquent, il est recommandé de faire preuve de vigilance quant à la signature de tout accord CEE pendant cette période de transposition. D'un point de

vue strictement légal, l'option la plus sûre est d'éviter de signer tout nouvel accord ou accord renégocié avant le 6 juin 2011. Evidemment le processus de négociation ou de renégociation peut toujours débiter avant. C'est la date de signature qui importe en l'occurrence.

Toutefois, il ne sera peut-être pas toujours possible ou désirable d'éviter de signer un nouvel accord ou un accord renégocié au cours de cette période. Dans un tel cas et lorsque la signature d'un accord avant le 6 juin 2011 est clairement motivé, nous devons veiller à ce que l'accord soit rédigé de telle sorte qu'il soit pleinement couvert par la directive 2009/38/CE en temps voulu.

Par ailleurs, lorsque des négociations ou renégociations ont lieu pendant la période de transposition, les parties devront prendre les dispositions de la nouvelle directive CEE comme base de travail. La plus grande partie des améliorations contenues dans la directive ont été acceptées par les partenaires sociaux européens (la CES et BusinessEurope) et reprises par la Commission européenne dans sa proposition juridique. Il n'y a donc aucune raison de retarder encore leur introduction dans les négociations ou renégociations en cours ou de limiter leur application aux accords CEE existants.



Rôle des syndicats dans l'assistance des CEE lors de négociations ou de renégociations

Les syndicats jouent un rôle clair dans le soutien et la formation des représentants des salariés dans les CEE. La nouvelle directive souligne le fait que les GSN ou CEE impliqués dans un processus de renégociation peuvent se faire assister par des représentants syndicaux. Il est essentiel que l'implication des syndicats soit explicitement requise par ceux impliqués dans la négociation ou renégociation d'accords.

Les droits à l'information et à la consultation sont mieux définis par la nouvelle directive

Les accords CEE servent à déterminer comment l'information et la consultation doivent avoir lieu dans les grandes entreprises. Ils peuvent bien entendu inclure des bonnes pratiques qui vont au-delà des normes minimales fixées par la directive CEE. Ils ne peuvent pas décider de l'interprétation légale des termes « transnational », « information » et « consultation ». Néanmoins, il est fortement recommandé que les accords négociés et renégociés incluent dans leurs textes les définitions précisées dans la nouvelle directive puisqu'elles apportent une certaine clarification pour tous les acteurs concernés.

- **Information** : la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner; l'information

s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

- **Consultation** : l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées

qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. La consultation s'effectuera de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec la direction centrale et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre.

- **Questions transnationales :** Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États

membres différents. Ceci inclut des questions qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres.

Selon le considérant 12 de la nouvelle directive (qui est également dans le préambule à la directive de 1994), ces questions incluent des décisions prises dans un État membre autre que celui où les travailleurs concernés sont employés, et, selon le considérant 16, elles incluent également des questions qui, sans tenir compte du nombre d'États membres impliqués, sont importantes pour la main d'œuvre européenne en termes d'ampleur de leurs effets potentiels.

ATTENTION

Les employeurs pourraient essayer de détourner les définitions de l'information, de la consultation et de la transnationalité. Ceci est illégal. Toutefois, de meilleures pratiques allant au-delà des normes minimales de la directive sont toujours possibles.



Circonstances exceptionnelles

Sur la base des prescriptions subsidiaires et des nouvelles définitions, les accords CEE stipuleront que, dans le cas de circonstances exceptionnelles ou de mesures envisagées susceptibles d'affecter considérablement les intérêts des travailleurs (en particulier dans le cas d'une délocalisation, de la fermeture d'établissements ou d'entreprises ou de licenciements collectifs) le comité restreint ou, en l'absence de celui-ci, le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction centrale, afin d'être informé et consulté (dans le sens des nouvelles définitions).

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

La réunion d'information aura lieu dès que possible, sur base d'un rapport écrit rédigé par la direction centrale. Les informations fournies doivent permettre aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur des mesures envisagées. Au cours de cette réunion, représentants des travailleurs et direction s'accordent sur un processus de consultation (dates retenues, rôle des experts pour aider les représentants des travailleurs à motiver leur avis).

Sur la base du calendrier convenu, la réunion de consultation sera organisée dans le but de permettre aux représentants des travailleurs d'émettre leur avis et d'entamer des discussions avec la direction. Après la réunion de consultation, une autre réunion sera organisée pour permettre à la direction de répondre à l'avis du CEE.

ATTENTION

Certains employeurs pourraient tenter d'intégrer à l'accord un délai limité pour la consultation. Ceci est inacceptable. Des processus d'information et de consultation appropriés doivent être décidés au cas par cas, en fonction de l'ampleur des mesures envisagées. Il est également essentiel de ne pas traiter la consultation comme une barrière au processus décisionnel, mais bien comme une contribution à la prise de décision effective de l'entreprise. La nouvelle directive le stipule clairement.

Droit à la formation

Les nouveaux accords stipuleront clairement les modalités de formation des membres du CEE (et du GSN au cas où un nouveau processus de négociation surviendrait suite à un changement significatif de structure). La nouvelle directive CEE donne aux membres du CEE le droit de recevoir une formation et d'être libérés de leur travail à cette fin. La direction doit supporter le coût de la formation et ses frais connexes. Les représentants de travailleurs doivent déterminer le sujet de la formation, choisir les formateurs, et décider du mode d'organisation de la session de formation (niveau individuel, national ou du CEE).

Obligation d'informer les travailleurs et autres représentants des salariés

Chaque membre du CEE a le devoir de faire rapport au niveau national. Par conséquent, la direction doit procurer à chaque membre des moyens de communication appropriés avec ses structures nationales de représentation syndicale. Si ces structures font défaut, un accès régulier aux sites de l'entreprise doit être mis en place ; ceci inclut la possibilité pour les membres du CEE de contacter les travailleurs qu'ils représentent par voie électronique, laquelle devra être mise à leur disposition là où elle existe.

Articulation des niveaux national et européen des processus d'information et de consultation

L'accord CEE devrait veiller à la bonne articulation des niveaux national et européen d'information et de consultation. Plus spécifiquement, il faut noter que la nouvelle directive CEE établit que le processus d'information au niveau européen devrait précéder, ou au moins commencer en même temps que, les processus nationaux, afin de garantir l'effectivité de ces processus.

Clause d'adaptation

La clause d'adaptation prévue à l'article 13 de la directive CEE 2009/38/CE s'applique, dès l'entrée en vigueur des lois nationales, à tous les accords, y compris les accords « article 13 » de la directive de 1994 et les accords « article 6 » qui sont signés ou révisés pendant la période de transposition. Cette clause permettra de renégocier ces accords selon les termes de la nouvelle directive, mais elle s'appliquera uniquement si ces accords ne contiennent pas déjà des dispositions prévoyant une modification de structure ou en cas de conflits entre les dispositions.

ATTENTION

Les employeurs, lors de la renégociation d'accords « article 13 » ou « article 6 » ou de la négociation de nouveaux accords, pourraient tenter d'intégrer des clauses portant sur la modification de structure, afin d'ôter de façon permanente la possibilité de renégocier ces accords en vertu de la nouvelle directive. Ceci est inacceptable et doit être évité en incluant une clause d'adaptation équivalente à la formulation de la nouvelle directive.

Comment s'assurer que les accords négociés ou renégociés pendant la période de transposition profitent pleinement de la nouvelle Directive 2009/38/CE?

Dans les principes généraux ou le préambule de l'accord, il devrait clairement être fait référence à l'application des nouvelles dispositions une fois leur entrée en vigueur. Il devrait être expressément stipulé que l'accord est signé ou révisé en pleine conscience et connaissance de la nouvelle directive CEE 2009/38/CE et qu'il vise à définir les droits et obligations des parties à l'accord tels que l'entend cette directive.

De plus, afin de réaffirmer l'intention d'appliquer les nouvelles dispositions, l'accord pourrait contenir une clause de renégociation libellée comme suit :

- Cet accord sera renégocié dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur des dispositions de transposition de la directive 2009/38/CE, dans le but d'y intégrer les obligations découlant de la directive 2009/38/CE.
- Si l'accord renégocié n'est pas d'application un an après l'entrée en vigueur des dispositions nationales, le CEE fonctionnera selon les règles établies dans les prescriptions subsidiaires de la directive CEE qui est en vigueur à ce moment et ce jusqu'à ce que l'accord renégocié soit en place.
- Cet accord restera valide et d'application durant toute la période de renégociation, jusqu'à ce que les nouveaux accords entrent en vigueur

ATTENTION

N'oubliez pas qu'en concluant des accords pendant la période de transposition, les salariés et les employeurs doivent toujours être guidés par les dispositions de la directive 2009/38/CE. D'un point de vue strictement légal, le moyen le plus sûr de s'assurer qu'un accord CEE bénéficie de toutes les améliorations contenues dans la nouvelle directive est de signer cet accord après le 6 juin 2011.