

# Europe.

## Comité d'entreprise

Le domaine de la représentation du personnel a connu, au niveau européen, une importante évolution comme en témoigne la proposition de directive relative à la création du comité d'entreprise européen du 12 décembre 1990.

Cette directive a été définitivement adoptée par le conseil des ministres de l'Union européenne le 22 septembre 1994. Elle porte sur « l'information et la consultation des salariés dans les entreprises transnationales » et donne priorité à

**L'initiative de la mise en place du comité d'entreprise européen peut venir, soit de la direction centrale de l'entreprise, soit des travailleurs.**

la négociation sur la loi. Elle s'applique aux établissements de 150 salariés et plus, appartenant à des entreprises d'au moins 1.000 salariés. L'initiative de la mise en place du CEE, comité d'entreprise européen, peut venir, soit de la direction centrale de l'entreprise, soit des travailleurs.

Ces derniers doivent alors soumettre à la direction une demande écrite par un minimum de 100 salariés relevant d'au moins 2 établissements ou entreprises situés dans 2 états membres différents.

L'information du CEE doit porter sur : « la situation financière et économique de l'entreprise, l'évolution probable de ses activités, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production,

la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises ou d'établissements, les licenciements collectifs ».

Le CEE ne peut recourir qu'à un seul expert. Le groupe spécial de négociation comporte entre 3 et 18 membres et les États ont la possibilité de fixer des règles concernant la présidence du CEE. Ce groupe doit s'assurer de la présence d'au moins un représentant des salariés de chaque Etat membre dans lequel l'entreprise compte un ou plusieurs salariés.

La loi s'applique en France depuis le 12 novembre 1996. En conformité avec le traité de Maastricht, le Royaume-Uni a présenté, dans un 1<sup>er</sup> temps, une situation particulière et les entreprises anglaises à dimension européenne ont eu la possibilité d'exclure leurs propres employés de l'application des règles relatives au CEE. Le groupe Cement Roadstone Holdings (CRH) a ainsi décidé de mettre à l'écart 3.035 salariés britanniques de ses 15.000 dans le fonctionnement de son futur CEE. A l'inverse, 16 sociétés britanniques ont choisi d'appliquer intégralement le texte européen.

Une directive adoptée par le conseil le 15 décembre 1997 étend au Royaume-Uni la directive n° 94-45. Elle permet, en outre, une véritable souplesse dans la mesure où elle ne parle que « d'information et de consultation » comme objets de la seule réunion plénière annuelle.

De fait, des initiatives nationales anticipant l'application de la directive ont pu se développer. C'est le cas en France de Saint-Gobain



qui, depuis 1989, organise des réunions regroupant des salariés de toutes appartenances syndicales venant de ses filiales situées sur 11 pays (« rencontres européennes des syndicats de Saint-Gobain »).

Au-delà des éléments qui constituent l'essentiel de la directive, il convient de noter l'existence de prescriptions subsidiaires instituant, de facto, un dispositif minimal dans 3 cas : lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident ; lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de 6 mois à compter de la demande des salariés ; si aucun accord n'a pu être conclu dans un délai de 3 ans.

Les différents systèmes de représentativité entre les pays membres de l'UE posent, cependant, problème et il est nécessaire d'aboutir à des harmonisations. Ainsi, 3 modèles de représentation existent en Europe. Le « canal unique » où les syndicats disposent d'un statut d'interlocuteur

privilegié (Irlande, Italie, Royaume-Uni, Suède) ; l'organe élu par les salariés et forcément distinct des syndicats (Allemagne, Autriche) ; les choix intermédiaires associant élus des salariés et syndicats au sein d'une même structure (France-Danemark). La révision de la directive de 1994 annoncée par les instances européennes devrait, de fait, prévoir un certain nombre de règles minimales impératives quant aux obligations de l'employeur ; une meilleure convergence dans le concept de représentativité ; une meilleure articulation des différents niveaux de représentation ; la mise en place d'une démarche préventive en cas de restructurations.

On verrait alors apparaître un véritable contre-pouvoir social, nouveau pas vers la construction d'une représentation collective du travail à l'échelle européenne.

**Jean-Michel Lattes,**  
maître conférences droit privé,  
Vice-président UT 1.