

# REPRÉSENTATIVITÉ DES PARTENAIRES SOCIAUX ET COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN



*E.Jahan emjahan@airfrance.fr - septembre 2008*

# LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

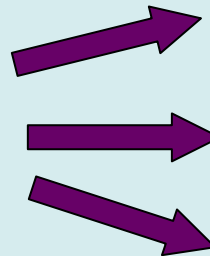


# LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN INTERPROFESSIONNEL

## Le Comité du dialogue social bipartite

(32 membres pour chaque délégation  
- salariés et employeurs) :

il est le principal organe du dialogue social bipartite au niveau européen. Il se réunit 3-4 fois par an



Les groupes de travail et les séminaires

Les réunions de négociation

## Les Sommets tripartites du dialogue social

Ce sont des réunions à haut niveau sous la présidence du Président de la Commission. 9 sommets de ce type ont été organisés jusqu'ici dont le premier a eu lieu le 31 janvier 1985.

# LES PARTENAIRES SOCIAUX DU DIALOGUE INTERPROFESSIONNEL



## LES 36 COMITÉS DE DIALOGUE SECTORIELS

Théoriquement 70 millions de travailleurs couverts sur une population active de 231 millions (2006)

Secteurs	Organisations de travailleurs	Organisations d'employeurs
Acier	EMF	EUROFER
Agriculture	EFFAT	GEOPA/COPA
Ameublement	FETBB	UEA; EFIC
Audiovisuel	EURO-MEI, FIA, FIM, FEJ	UER, FIAPF, CEPI, AER, ACT
Assurances	UNI-Europa	CEA; BIPAR; ACME
Aviation Civile	ETF; ECA	AEA; CANSO; ERA; ACI-EUROPE; IACA
Banques	UNI-Europa	FBE; ESBG; GEBC
Bois	FETBB	CEI-Bois
Chaussure	FSE:THC	CEC
Chemins de fer	ETF	CER; EIM
Commerce	UNI-Europa	Eurocommerce
Construction	FETBB	FIEC
Chantiers navals	EMF	CESA
Electricité	FSESP; EMCEF	Eurelectric
Football professionnel	EPFL	FIFPro
Gaz	EMCEF; EPSU	EUROGAS
Gouvernement regional et local	FSESP	CCRE
Horeca	EFFAT	Hotrec
Hopitaux	EPSU	HOSPEEM
Industrie chimique	EMCEF	ECEG
Industrie extractive	EMCEF	APEP; Euracoal; Euromines; IMA
Navigation intérieure	ETF	UENF; OEB
Nettoyage industriel	UNI-Europa	FENI
Pêche	ETF	Europeche/Cogeca
Postes	UNI-Europa	Posteurop
Restauration collective	EFFAT	FERCO
Sécurité privée	UNI-Europa	CoESS
Services aux personnes	UNI-Europa	EU Coiffure
Spectacle vivant	EAEA	Pearle
Sucre	EFFAT	CEFS
Tannerie et Cuir	FSE:THC	Cotance
Textile et Habillement	FSE:THC	Euratex
Télécommunications	UNI-Europa	ETNO
Travail intérimaire	UNI-Europa	Eurociett
Transport maritime	ETF	ECSA
Transports routiers	ETF	IRU
Industrie automobile	EMF	CLEPA
Métaux non-ferreux	EMF	EUROMETAUX

« Les organisations européennes représentant les employeurs et les travailleurs doivent répondre, au moment de cette demande, aux critères suivants:

- appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs États membres
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation »

(Commission européenne)

# DES BASES JURIDIQUES DU DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN RÉCENTES (TRAITÉ D'AMSTERDAM 1997)

## LES ORIENTATIONS

### Article 136 CE (art 151 du projet de Traité de Lisbonne)

La Communauté et les États membres (...) ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, **le dialogue social, le développement des ressources humaines** permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions. (Ils) mettent en oeuvre des mesures qui tiennent compte de la diversité des pratiques nationales, en particulier dans le domaine des relations conventionnelles, ainsi que de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de la Communauté (...)

### Article 137 CE (art 153 du projet de Traité de Lisbonne)

En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 136, la Communauté soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants (...)

- e) **l'information et la consultation des travailleurs;**
- f) **la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion (...)**

### Accord sur la politique sociale

En octobre 1991, l'UNICE (aujourd'hui BusinessEurope), la CES et le CEEP adoptaient un accord commun réclamant la consultation obligatoire des partenaires sociaux pour la préparation de la législation européenne dans le domaine social ainsi que la possibilité pour les partenaires sociaux de négocier des accords-cadres. Cet accord fut entériné dans l'**accord sur la politique sociale (APS)** adopté par tous les États membres, Royaume-Uni excepté, et annexé au traité de Maastricht en 1992 sur l'Union européenne. (Parlement Européen)

## LES 2 ARTICLES DE BASE (et un troisième en projet)

### Article 138 CE (art 154 du projet de Traité de Lisbonne)

La Commission a pour tâche de **promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire** et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties. (...) **la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux** sur l'orientation possible d'une action communautaire.

(...) À l'occasion de cette consultation, les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 139. La durée de la procédure ne peut pas dépasser neuf mois, sauf prolongation décidée en commun par les partenaires sociaux concernés et la Commission (...)

### Article 139 CE (art 155 du projet de Traité de Lisbonne)

**Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau communautaire peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords.** (...) La mise en oeuvre des accords conclus au niveau communautaire intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres, soit, dans les matières relevant de l'article 137, à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission (...)

### Article 152 du projet consolidé de Traité de Lisbonne

*L'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux. Elle facilite le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie. Le sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi contribue au dialogue social.*

**Les articles du Traité ne font pas référence au critère de « représentativité »**

# LES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS



## UNE REPRÉSENTATION DES EMPLOYEURS BASÉE SUR DES CONCEPTS DIFFÉRENTS DE CEUX DES SALARIÉS

- Des organisations européennes intersectorielles couvrant de nombreux secteurs de l'économie et un nombre significatif d'entreprises adhérentes
- Pas d'organisation d'employeurs monopolistique officiellement mais de fait, BusinessEurope l'est pour le secteur privé.
- Les fédérations ou organisations sectorielles européennes d'employeurs ont des membres n'appartenant pas à la même organisation européenne intersectorielle.
- L'unité d'évaluation de la représentativité des employeurs est l'entreprise et son secteur d'appartenance associés au nombre de salariés concernés et non pas seulement les salariés concernés.

### BUSINESSEUROPE



BUSINESSEUROPE représente, au travers de ses 40 fédérations membres issus de 34 pays, plus de 20 millions d'entreprises de toutes tailles. L'organisation est structurée autour de sept commissions de politique principales et d'une soixantaine de groupes de travail réunissant 1200 experts.

BUSINESSEUROPE a créé un Entrepreneurship & SME Committee et est aussi représentative des PME.

BUSINESSEUROPE n'a pas d'organisations sectorielles d'employeurs comme les syndicats de travailleurs.

## CEEP

(Le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général)



Les membres du CEEP sont des associations européennes et des associations de plusieurs centaines de membres, des entreprises et des organisations dans 20 pays. Ils peuvent être affiliés à des **sections** nationales ou être directement adhérents pour les associations européennes.

L'objectif principal du CEEP est de représenter les intérêts des entreprises publiques. Le champ d'action du CEEP n'est pas limité: tandis que les membres doivent être basés dans l'UE ou les pays de l'AELE, les entreprises des Etats non UE peuvent adhérer comme membres associés.

« Le CEEP ne livre pas d'estimation chiffrée quant à son nombre d'affiliés. La plupart des références renvoient à l'ensemble du secteur des entreprises à participation publique. Ainsi, le CEEP estime l'importance de celui-ci à « près de 6,6 millions de salariés dans l'UE » » (source UCL)

## UEAPME

(L'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises)



L'Union européenne de l'Artisanat et des petites et moyennes entreprises UEAPME est une organisations représentant les intérêts des PME et de l'artisanat. En tant qu'organisation « coupole » européenne des PME, l'UEAPME compte 87 organisations membres, qui sont soit des fédérations nationales intersectorielles, soit des fédérations sectorielles européennes, soit d'autres membres associés qui soutiennent les PME.

L'UEAPME représente 12 millions d'entreprises qui emploient 55 millions de personnes dans toute l'Europe. En décembre 1998, l'UEAPME a conclu un accord de coopération avec BUSINESSEUROPE, lui permettant de participer aux travaux du dialogue social européen.

## UNE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS BASÉE SUR UN CONCEPT D'UNITÉ VOIRE DE MONOPOLE



**Des organisations ou fédérations européennes intersectorielles couvrant de nombreux secteurs de l'économie et toutes adhérentes à la CES ou, pour quelques unes, liées par protocole**

**Une CES comme unique représentante des salariés mais des organisations adhérentes très différentes**

**L'unité d'évaluation de la représentativité de fait est le nombre de salariés adhérents**

## LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (C.E.S)



European Trade Union  
Confederation (ETUC)  
Confédération Européenne  
des Syndicats (CES)

Créée en 1973, la CES regroupe 82 organisations affiliées dans 36 pays d'Europe, ainsi que 12 fédérations syndicales européennes, soit plus de 60 millions de membres. De plus, la CES coordonne les activités de 40 ITUCs (Inter-regional Trade Union Councils), qui organisent la coopération transfrontalière des syndicats (Fondation de Dublin).

La CES représente les syndicats européens auprès de la Confédération Syndicale Internationale (CSI ou International Trade Union Confederation ITUC – CSI - IGB) qui rassemble 168 millions de membres dans 155 pays / territoires et 311 affiliés nationaux.



**Fédérations et organisations européennes**

## LES AUTRES ACTEURS LIÉS À LA C.E.S

### PAR STATUT : LES FÉDÉRATIONS DE SYNDICATS

**EAEA** - Alliance européenne des médias et du spectacle / **FETBB** - Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois / **EFFAT** - Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme / **EFJ** - Fédération européenne des journalistes / **EMCEF** - Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie / **EFM/FEM** - Fédération européenne des métallurgistes / **EPSU** - Fédération syndicale européenne des services publics / **ETF/FET** - Fédération européenne des travailleurs des transports / **ETUCE/CSEE** - Comité syndical européen de l'éducation / **ETUF-TCL/FSE-THC** - Fédération européenne du textile, de l'habillement et du cuir



5 millions de cadres  
40 organisations dans 22 pays



Fédération Européenne des Retraités et des  
Personnes Agées

### LES SYNDICATS INDÉPENDANTS ASSOCIÉS



7 millions de membres de syndicats individuels dans les domaines des services et des compétences. Membre d'UNI Global Union et membre de la CES



Créée le 1er janvier 2000 – 15,5 millions de membres et 900 syndicats individuels dans 140 pays dans le Monde dans les domaines des services et des compétences.



34 syndicats de cadres de la Police de 26 pays – 500 000 policiers adhérents

## LES ACTEURS QUI REVENDIQUENT UN RÔLE INTERPROFESSIONNEL PLUS ACTIF



Elle regroupe 17 organisations syndicales de cadres dans 14 Etats membres et des fédérations liées à ces organisations. Elle compte 1,5 millions d'adhérents.

La CEC est un partenaire social officiel auprès des Institutions européennes mais ses représentants au dialogue social interprofessionnel font partie de la délégation de la CES. En effet, EUROCADRES (lié statutairement à la CES) et CEC ont conclu un accord de coopération en 2000, qui met en place un comité de liaison, par lequel elles participent aux travaux du dialogue social européen.



**EUROCHAMBRES**

L'Association européenne des Chambres de commerce et d'industrie représente plus de 19 millions d'entreprises en Europe au travers de ses 46 membres (45 associations nationales et 1 organisation internationale) et un réseau européen de 2000 Chambres régionales et locales.

EUROCHAMBRES se déclare être l'unique organisation européenne qui serve les intérêts de chaque secteur et de chaque entreprise quelle que soit sa taille du fait des membres multisectoriels des Chambres et la seule proche des entreprises compte tenu de la proximité régionale des Chambres. 99 % de ces entreprises sont des PME dont 96% sont des TPE (1-49 employés) et 3 % sont des entreprises moyennes (50-249 employés) et 91% des entreprises membres sont basées en UE.

## LES ONGs SOCIALES



socialplatform

La Plateforme sociale a été créée en 1995 et réunit plus de 40 ONGs européennes, des fédérations et des réseaux qui travaillent pour une société inclusive. Les membres de la Plateforme sociale représentent des milliers d'organisations, d'associations et autres groupes volontaires

aux niveaux local, régional, national et européen représentant les intérêts d'une grande partie de la société civile. La Plateforme sociale et ses membres se sont engagés à faire progresser les principes d'égalité, de solidarité, de non discrimination et la promotion et le respect des droits fondamentaux pour tous.

## COMMENT ÉVALUER LA REPRÉSENTATIVITÉ EN EUROPE ?



## DES RÈGLES EUROPÉENNES AVEC UNE INCERTITUDE LÉGALE

La Commission dans ses Communications (non publiées au Journal Officiel) des 14 Décembre 1993 et 20 mai 1998 a établi 3 critères pour identifier les organisations qui seraient consultées selon l'article 138 CE. Les organisations doivent :

- ⇒ ***Être interprofessionnelles, sectorielles ou catégorielles et être organisées au niveau européen;***
- ⇒ ***Être composées d'organisations elle-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres et avoir la capacité de négocier des accords et être, dans la mesure du possible, représentatives dans tous les États membres;***
- ⇒ ***Disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.***

C'est seulement en septembre 1999 (après les initiatives de la Commission européenne en 1998 sur le dialogue sectoriel) qu'un rapport coordonné par l'Institut des Sciences du Travail - Université Catholique de Louvain - à la demande de la Direction Générale Emploi, Relations industrielles et Affaires sociales de la Commission européenne, définit les organisations représentatives

Il y a actuellement **73** organisations représentatives :

- **3** organisations interprofessionnelles générales (BusinessEurope – CEEP – ETUCE)
- **3** organisations interprofessionnelles représentant certains travailleurs ou entreprises (Eurocadres, UEAPME, CEC)
- **51** organisations sectorielles d'employeurs
- **16** organisations sectorielles de travailleurs

## UN CONCEPT EUROPÉEN DE « REPRÉSENTATIVITÉ CUMULÉE »

Les articles du Traité ne font pas référence au critère de « représentativité » mais un arrêt (T135-96) du 17 juin 1996 du Tribunal européen de Première Instance faisant suite au recours en annulation d'une directive par l'UEAPME qui avait été exclue de la négociation de l'accord cadre sur le congé parental, définit une « *représentativité cumulée des signataires de l'accord-cadre suffisante au regard du contenu de celui-ci* ». Il déboute l'UEAPME (qui sera reconnue en 1998) et donne une représentativité « cumulée » à l'ensemble CES, BusinessEurope (ex-UNICE) et le CEEP.

### UN JUGEMENT AUX CONSÉQUENCES CONTRADICTOIRES AVEC CERTAINES LÉGISLATIONS NATIONALES

*(une organisation) « ne saurait prétendre détenir ni un droit général à participer à la phase de négociation de la procédure prévue à l'Accord sur la politique sociale, ni en l'espèce un droit particulier à participer à la négociation de l'accord-cadre. En effet (...) l'Accord sur la politique sociale ne confère à aucun partenaire social, quels que soient les intérêts qu'il entend représenter, un droit général à participer à toute négociation entreprise, même si tous les partenaires sociaux consultés ont la faculté d'entamer une telle négociation. »*

*« Il incombe à la Commission et au Conseil de vérifier, au regard du contenu de l'accord en cause, si les partenaires sociaux signataires d'un accord (...) ont une représentativité cumulée suffisante »*

**LA COMMISSION DÉCIDE QUELLES ORGANISATIONS PEUVENT  
CONSTITUER UNE REPRÉSENTATIVITÉ CUMULÉE  
(même si d'autres sont représentatives sur le sujet !)**



## **QUELS LIENS ENTRE REPRÉSENTATIVITÉ NATIONALE ET EUROPÉENNE ?**

## 2 MODÈLES NATIONAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ EN EUROPE

### UNE REPRÉSENTATIVITÉ DÉFINIE PAR LA LOI

Belgique  5 critères (mais pas l'audience)

France  7 critères dont l'audience

Espagne  Organisations « les plus représentatives »  
(nationales et interprofessionnelles) et  
 organisations « représentatives »  
(régionales et interprofessionnelles)

**Audience uniquement**



### TAUX DE SYNDICALISATION

Pays - 2004	%
<b>UE</b>	<b>30,4</b>
Allemagne	29,7
Autriche	39,8
Belgique	69,2
Danemark	87,5
Espagne	15,0
Finlande	79,0
France	9,1
Grèce	32,5
Irlande	44,5
Italie	35,4
Luxembourg	50,0
Pays-Bas	27,0
Portugal	30,0
Royaume-Uni	29,0
Suède	79,0
Etats-Unis	13,5
Japon	20,7

### UNE REPRÉSENTATIVITÉ PAR RECONNAISSANCE MUTUELLE OU PAR DÉCISION DE JUSTICE

Danemark

Pas de critère de représentativité mais reconnaissance mutuelle par le biais d'accord bi-latéraux employeurs et certaines organisations syndicales

Pays-Bas

L'appartenance au Conseil Economique et Social et à la Fondation du Travail fixe la « représentativité » de fait

2 Critères quantitatifs et 5 qualitatifs (adhérents mais pas l'audience).  
Un employeur peut négocier avec un syndicat non « représentatif »

Source EIRO

## Italie

Pas de critère de représentativité légaux pour le secteur privé (plusieurs propositions de loi non abouties) mais une définition de la représentativité sur 4 critères donnée par la jurisprudence. 3 confédérations ont été reconnues de fait représentatives par la loi de 1997 sur la redistribution du patrimoine des syndicats fascistes. Un décret pour le secteur public en 1997.

Après le « pacte tripartite de 1993 », la représentation salariée est sous forme de RSU dont les deux tiers des membres sont élus sur des listes syndicales et un tiers nommé par les syndicats.

Privé : 4 Critères (dont les effectifs par rapport à la profession mais pas l'audience)- Public : 2 critères essentiels : audience et nombre d'adhérents

---

## Royaume Uni

Pas de critère de représentativité mais reconnaissance mutuelle par le biais d'accord locaux bi-latéraux employeurs / syndicat ou par vote suite à décision judiciaire d'une Cour spéciale (loi 1999 qui permet d'imposer aux entreprises > 20 salariés, une représentation des salariés par un syndicat s'il a 10% d'adhérents / effectif et 50% au cours d'un vote de représentativité étendu à tous les travailleurs concernés). Pas de négociation collective nationale ou interprofessionnelle.

La reconnaissance mutuelle ou la loi implique un seul syndicat représentant des salariés pour l'activité concernée

---

## Allemagne

Pas de critère de représentativité légaux mais critères établis par la jurisprudence et la doctrine. Reconnaissance mutuelle par le biais d'accord bi-latéraux employeurs / salariés. Le syndicat doit démontrer le nombre d'adhérents revendiqués et aussi sa « puissance sociale » (capacité à organiser une grève). La Cour fédérale du Travail tranche.

6 critères de jurisprudence ne prenant pas en compte l'audience mais la capacité à organiser une grève

---

## Suède

Pas de critère de représentativité mais reconnaissance mutuelle par le biais d'accord bi-latéraux employeurs et salariés. Accords « historiques » qui consacrent 3 grandes confédérations : l'une pour les cols blancs (TCO), l'autre les cols bleus (LO) et la dernière, les salariés diplômés (dont les étudiants). Il n'y a pas d'instance élue dans l'entreprise, les représentants des salariés sont nommés par les syndicats.

## LE RÔLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN (CEE)



La directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 légifère sur la création d'un Comité d'entreprise européen (CEE) dans les groupes ou entreprises de dimension communautaire pour permettre l'information et la consultation des employés.

Une « entreprise de dimension communautaire » est une entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux (directive art 2 a)

## PRESCRIPTIONS SUBSIDIARES COMME MODÈLE PAR DÉFAUT SANS ACCORD



Le modèle par défaut d'un comité d'entreprise européen est :

- Un minimum de 3 et maximum de 30 représentants des employés. Il peut élire un comité restreint parmi ses membres (3 max).
- Une rencontre annuelle avec le management central.
- Le CEE peut être assisté d'experts de son choix. Les dépenses sont à la charge du management central.
- Les questions transnationales qui sont du ressort du CEE pour une information et une consultation doivent concerner au moins deux États membres et/ou le groupe entier.
- En cas de circonstance exceptionnelle telles que fermetures, délocalisation ou licenciement collectif, le CEE a le droit d'être informé et de rencontrer le management central.

« représentants des travailleurs »: les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales (directive art 2-d)

## LA COMPOSITION DU CEE SELON LA DIRECTIVE

b) le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire **élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.**

d) lors de l'élection ou de la désignation des membres du comité d'entreprise européen, il convient d'assurer:

- d'abord, la représentation d'un membre par État membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements (...),

- ensuite, la représentation des membres supplémentaires en proportion du nombre de travailleurs occupés dans les établissements (...)

**Un accord entre les partenaires sociaux peut améliorer ces conditions et changer la composition des représentants des employés;**

**La représentation des catégories d'employés dans un CEE peut être différente de celle dans l'entreprise**

## LA NOUVELLE PROPOSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS (29 août 2008) LIÉE AU DÉBAT SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ

### INFORMATION

**Art 2 (f):** «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 aux représentants des travailleurs *d'entreprendre une évaluation approfondie de l'impact possible et ou préparer des consultations appropriées avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;*

### CONSULTATION

2. **Art 2 (g):** «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 un avis sur la base des informations fournies concernant les mesures proposées relevant de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, et dans un délai raisonnable, qui devrait être prise en compte au sein l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

### REPRÉSENTATIVITÉ DES TRAVAILLEURS PAR LE CEE

**Art 10.1:** Sans préjudice des compétences d'autres instances ou organisations à cet égard, les membres du Comité d'Entreprise Européen devront *avoir les moyens requis pour appliquer les droits résultant de cette directive, pour représenter collectivement les intérêts des employés de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.*

## LE DÉBAT

**APRÈS LA NOUVELLE DIRECTIVE QUI  
RENFORCERA LE POUVOIR JURIDIQUE DES CEEs,**

**FAUDRA-IL RECONSIDÉRER LA REPRÉSENTATION  
DES SALARIÉS DANS LES CEEs ?**

## QUELQUES PISTES DE RÉFLEXIONS SUR LE SUJET



Un pouvoir légal renforcé du CEE ne peut se concevoir que si le CEE est réellement représentatif des catégories socioprofessionnelles.



Il y a aujourd'hui des accords qui ne permettent pas une représentation des salariés conforme à la répartition des différentes catégories de personnel : une modification de ces accords en cours est possible sans dénonciation de l'accord en globalité.



Une répartition des représentants au CEE proportionnelle aux catégories socioprofessionnelles de l'entreprise ou du groupe avec des observateurs pour les petites entités, permet de respecter le dialogue nécessaire dans un contexte de vraie représentativité.



Des dispositions contractuelles peuvent être envisagées pour renforcer le rôle des représentations minoritaires dans le cas de mesures majeures concernant uniquement les salariés qu'ils représentent.



Dès lors que chaque Etat membre connaît son quota de représentants au CEE, le mode d'élection directe au niveau des Etats membres est le plus démocratique. **Subsidiairement**, les représentants pourraient être nommés par les organisations représentatives parmi des **élus** des personnels dans les différentes instances représentatives. Pour les Etats membres sans instances élues par les salariés, le vote direct semble approprié car des élections internes à une organisation ne sauraient se substituer à celui des salariés de l'entreprise ou du groupe.



La notion de suppléant pourrait être envisagée pour inscrire le CEE dans la continuité