



Le 18 mai 2010

FEB-VBO SOCIAL ACADEMY, BRUXELLES, 18 MAI 2010
PHILIPPE DE BUCK, DIRECTEUR GENERAL

- **Quelques données concernant les comités d'entreprise européens**
 - En 2010, environ 900 comités d'entreprise européens sont établis au sein d'entreprises présentes en Europe. Le plus grand nombre de comités ont été établis au sein d'entreprises allemandes, américaines, anglaises et françaises. Une quarantaine de comités d'entreprise européens sont établis dans des entreprises belges.
 - Au total, environ 2400 entreprises rentrent dans le champ d'application de la directive sur les comités d'entreprise européens 94/45/CE (refonte 2009/38/CE), c.à.d. avec plus de 1000 salariés dans les pays de l'Union Européenne dont au moins 150 salariés dans deux Etats-membres.
 - Un grand nombre d'entreprises qui entrent dans le champ de la directive (1500) ont à ce stade fait le choix de ne pas établir un comité. Il est intéressant de noter que les salariés de ces entreprises n'ont pas demandé la création d'un comité bien que la directive leur en donne le droit.
- **De l'utilité du Comité d'Entreprise Européen**
 - La directive laisse aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise une grande marge de manœuvre pour s'accorder sur les conditions de fonctionnement de leur comité d'entreprise européen. Cette priorité au dialogue social est capitale pour faire du comité d'entreprise européen un élément utile pour une prise de décision efficace au sein des entreprises.
 - Là où le comité d'entreprise européen fonctionne bien, cet espace d'information et de consultation européen peut contribuer à établir un climat de confiance mutuelle entre la direction et les salariés. Cela peut s'avérer être un outil très utile pour la direction de l'entreprise afin de rallier les salariés derrière sa stratégie de développement économique, notamment afin qu'ils comprennent et acceptent les changements qu'elle implique.
 - Dans ce contexte, les entreprises où un comité d'entreprise européen existe ont montré leur bonne volonté pour en faire un instrument utile au service de l'entreprise et d'ainsi rentabiliser les coûts élevés qu'une telle structure occasionne – en moyenne 240000 euros par an.



▪ **Points de vigilance**

- Les syndicats européens, en particulier les fédérations sectorielles européennes, tentent d'utiliser le comité d'entreprise européen comme cheval de bataille dans leur ambition d'europanisation des relations industrielles. Leur objectif est de renforcer leur influence sur la prise de décision de l'entreprise au niveau global. Cependant, le comité d'entreprise européen est une instance d'information et de consultation des salariés et de leurs représentants. Le rôle des syndicats se limite souvent à un rôle d'expert au moment de la création d'un comité (seul rôle reconnu par la directive refonte). Par ailleurs, une grande diversité de situations existe à ce sujet au sein des systèmes de relations industrielles qui sont en vigueur au sein des Etats-membres de l'Union Européenne.
- Les syndicats tentent également de transformer le comité d'entreprise européen en un espace de négociations entre le management et les salariés. En conséquence, certains comités d'entreprise européens ont signé des accords d'entreprise transnationaux. Bien que le fait d'avoir un interlocuteur unique au niveau européen puisse présenter certains avantages pour une entreprise, il est essentiel que le comité d'entreprise européen reste une structure d'information et de consultation des salariés.
- Lorsque l'entreprise est confrontée à des difficultés économiques, elle doit pouvoir concevoir des solutions lui permettant de s'adapter. Une prise de décision rapide est souvent essentielle pour la réussite de sa stratégie. Il est donc important de s'assurer que le comité d'entreprise européen n'utilise pas son droit d'information et de consultation pour retarder ou empêcher la prise de décision dans l'entreprise.

▪ **L'impact de la directive refonte 2009/38/CE**

- Cette directive résulte d'un processus de révision intervenu en 2008-2009. Confrontée à une proposition de BUSINESSEUROPE de négocier la révision de la directive, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) a décidé de ne pas ouvrir des négociations dans le cadre du traité de l'UE. Néanmoins, BUSINESSEUROPE et la CES ont adopté, sur base de la proposition de la Commission, un avis conjoint qui a joué un rôle prépondérant dans l'adoption de la directive refonte 2009/38/EC par le Conseil et le Parlement Européen.
- Les Etats-membres de l'Union Européenne ont jusqu'au mois de juin 2011 pour transposer la directive dans leur droit interne. Je sais que la FEB est actuellement engagée dans des discussions au niveau national afin d'adapter le cadre législatif belge à la nouvelle directive.
- Dans ce contexte, certaines entreprises ont fait le choix d'anticiper l'adoption de la loi de transposition pour réviser l'accord établissant leur comité d'entreprise européen. Elles peuvent avoir un intérêt à agir de la sorte étant donné la



possibilité donnée par la directive refonte de créer ou de réviser un accord article 6 dans les conditions de la directive de 1994 jusqu'à juin 2011. En tout état de cause, la directive ne contient aucune obligation de renégociation des accords existants, quelque soit le type d'accord (article 13 ou article 6). Cela signifie que les entreprises qui décident de ne pas réviser leur accord entre 2009 et 2011 ne seront soumises aux dispositions de la directive refonte qu'au terme de leur accord existant, même si cette échéance intervient après 2011.
