

ENTREPRISE

Les CE européens n'attendent pas le législateur pour se transformer

À retenir

Alors que la révision de la directive sur les CE européens s'enlise...

... les partenaires sociaux profitent des négociations ou renégociations d'accords pour améliorer leur fonctionnement.

Le contenu de ces accords devrait forcément inspirer le législateur européen.

La vague de fusions qui est actuellement observée sur le marché intérieur européen est l'un des thèmes de travail les plus importants pour les CE européens. Lorsque les entreprises fusionnent ou sont rachetées, cela aboutit la plupart du temps à la fusion des CE européens existants (v. p. 1). Cet article décrit quelques exemples récents dans lesquels des élus ont imposé, lors de renégociations d'accords de mise en place de CE européens, des dispositions particulièrement intéressantes.

1 LA FUSION ALCAN-PECHINEY

Le 1^{er} mars 2006, un accord sur un CE européen remanié fut signé selon le droit français dans le groupe canadien Alcan, qui disposait déjà d'un CE européen depuis 1996. La structure d'entreprise avait changé profondément avec le rachat des groupes Alusuisse et Pechiney. Le nouvel accord peut être classé comme typiquement français à plusieurs titres : le P-DG du groupe est également le président du CE européen, les représentants des salariés choisissent de leur côté un secrétaire, son adjoint et quatre élus supplémentaires pour former le comité restreint. Comme souvent en France, un expert permanent auprès du comité peut être désigné, et, ponctuellement, des experts peuvent intervenir sur certaines questions spécifiques. Les délégations nationales représentées au comité peuvent consulter un permanent d'une organisation syndicale. Deux limites sont fixées : une délégation ne peut consulter qu'un expert par an, et l'ensemble des délégations ne peut pas en consul-

ter plus de trois. De plus, un coordinateur de la fédération syndicale européenne participe aussi à toutes les réunions avec une voix consultative. L'entreprise supporte les frais de déplacement engagés par les experts syndicaux au même titre que ceux des membres du comité. Chaque membre du comité dispose de 40 heures de délégation supplémentaires par an, les membres du comité exécutif de 120 heures, et le secrétaire de 300 heures. Au début du mandat, la direction centrale organise une formation de trois jours, les syndicats peuvent aussi effectuer une formation de trois jours pour les membres du comité. De plus, chaque membre bénéficie d'un crédit de deux jours par an pour participer à des colloques.

Comme pour la plupart des récents accords, le comité se réunit en session plénière deux fois par an. Les réunions peuvent durer deux jours. De plus, le texte prévoit une réunion préparatoire pour les représentants des salariés, un mois avant la réunion plénière avec la direction. De fait, on peut véritablement parler de quatre réunions annuelles du comité.

2 LA FUSION SMURFIT-KAPPA

La fusion des deux groupes d'emballage Smurfit et Kappa avait été violemment critiquée par les syndicats et les comités d'entreprise des deux sociétés en raison du risque de suppression d'emplois. Les syndicats plaidaient pour un arrêt de la fusion, dans le cadre de l'audition devant la Direction générale de la concurrence de la Commission européenne. Cette dernière donna finalement son feu

vert à cette fusion, après que le groupe se fut engagé à vendre des sites au Danemark, aux Pays-Bas, en Suède et en Écosse. Ne pouvant plus empêcher la fusion, les représentants des travailleurs négocièrent rapidement un nouvel accord de CE européen avec la direction du nouveau groupe.

Celui-ci fut signé à Paris, le 9 mai 2006, tout en étant soumis au droit irlandais. Les 30 membres du comité se réunissent chaque semestre pendant deux jours, sur l'un des sites du groupe en Europe. Les séances auxquelles participe la direction sont présidées par le P-DG. L'entreprise met à disposition un secrétaire chargée des activités administratives du comité. Par ailleurs un comité restreint de sept élus rencontre la direction centrale deux fois par an. En cas de circonstances exceptionnelles, le comité restreint peut demander la convocation d'une séance plénière.

Les membres du comité restreint disposent du temps nécessaire pour l'exercice de leur fonction, sans autre délimitation temporelle. L'accord inclut expressément la santé et la sécurité au travail parmi les compétences habituelles des comités. Tous les délégués peuvent suivre des cours d'anglais, et la direction prend en charge, tous les deux ans, trois jours de formation pour tout le comité.

La direction a apparemment quelques appréhensions vis-à-vis des syndicats : la présence de deux permanents syndicaux – l'un de la fédération syndicale britannique Amicus et l'autre de la fédération européenne des syndicats de l'industrie chimique (l'Emcef) – est autorisée seulement lors des réunions préparatoires avec les représentants des salariés. Des réunions « non officielles » entre le comité et la direction centrale en présence de ces représentants syndicaux ont lieu uniquement à l'essai.

1 432 entreprises devraient créer un CE européen

Une étude de l'université de Manchester portant sur plus de 470 membres de CE européen, publiée fin 2005, souligne que, sur les 909 CE européens fondés

depuis 1985, il n'en restait plus que 784 en juin 2005. Autrement dit, les restructurations d'entreprise (rachat, fusion...) détruisent plus de CE européens qu'il ne s'en crée.

2 204 entreprises remplissent les conditions en Europe pour mettre en place un CE européen, et 1 432 d'entre elles n'ont pas encore constitué de comité.

3 LA FUSION SANOFI-AVENTIS

Les salariés d'Aventis s'étaient battus pendant des mois contre l'offre publique d'achat hostile déposée par son concurrent français Sanofi-

Synthélabo, plus petit en termes de taille. Mais, après la fusion, les représentants des travailleurs constituèrent rapidement un groupe spécial de négociation (GSN) pour élaborer un nouvel accord de CE européen. Les 33 membres du GSN signèrent le nouvel accord le 24 février 2005. Le nouveau comité, composé de 40 membres, se réunit deux fois par an.

Des représentants des futurs États membres de l'UE (Bulgarie, Roumanie et Croatie) font déjà partie du comité, la Turquie devant être accueillie en son sein quatre ans avant son adhésion à l'Union européenne. Le bureau du comité se compose de neuf membres. De plus, cinq représentants des salariés, qui doivent venir d'au moins trois pays différents, font partie du conseil d'administration, mais ils ne disposent que d'une voix consultative.

4 LE CE EUROPÉEN DE VEOLIA

Le 10 octobre 2005, un accord sur la mise en place d'un CE européen fut signé pour la première fois dans le groupe français de services à l'environnement Veolia Environnement (ex-Vivendi), qui comprend quatre secteurs : transport (Connex), énergie (Dalkia), environnement (Onyx) et eau (Veolia Water). Le comité est présidé, comme le prévoit la loi française, par le P-DG. Il est composé de 29 représentants des salariés provenant de 21 pays, le Maroc disposant d'un statut d'observateur. Le comité se réunit deux fois par an, et les cinq membres de son bureau tous les trimestres. La société prend en charge des cours de langue française pour tous les membres. Les séances plénières bénéficient d'une interprétation dans 19 langues, un nombre très élevé pour un CE européen.

L'accord a comme particularité d'instituer des comités nationaux de dialogue social dans les pays qui ne disposent pas d'une législation obligeant les entreprises à instituer un comité central d'entreprise ou de groupe, comme par exemple l'Espagne. Ces comités nationaux se réunissent une fois par an et peuvent comprendre jusqu'à quatre représentants du personnel et quatre représentants de la direction locale par pays.

Cet accord comble ainsi une lacune à laquelle le législateur n'a pas remédié dans quelques pays et qui est une source importante de difficultés pour de nombreux CE européens.

5 LE CE EUROPÉEN DE STADTWERKE LEIPZIG

Le 18 mars 2005, un accord de CE européen fut signé à Gdansk pour l'entreprise Stadtwerke Leipzig (environ 2000 salariés). Il s'agit ici de la première fondation de CE européen au sein d'une entreprise municipale. En 2004, les services techniques municipaux de Leipzig (Allemagne) avaient acheté de nombreuses entreprises de service public dans trois villes polonaises. L'accord est remarquable sur plusieurs points : à côté d'un effort de formation très important en faveur des membres du comité (cinq jours par an) et de la tenue de deux réunions annuelles, le comité peut aussi former des groupes de travail sur des thématiques particulières comme par exemple l'hygiène et la sécurité. Son domaine d'intervention est aussi très vaste : égalité des chances, protection de l'environnement et politique d'hygiène et de santé en plus des compétences prévues par la loi.

6 LE CE EUROPÉEN DE VWR INTERNATIONAL

À VWR International, une entreprise qui commercialise des produits pour les laboratoires scientifiques et pharmaceutiques et dont le siège est en Allemagne, un accord de création d'un CE européen fut signé le 14 juin 2006. Soit deux ans après que le groupe pharmaceutique allemand Merck eut vendu VWR à un investisseur financier américain. L'accord reprend en grande partie des prescriptions minimales de la directive. Cependant, il s'agit de l'un des rares exemples, selon le droit allemand, où la présidence du CE européen est confiée à la direction de l'entreprise. Le comité se réunit une fois par an, pour deux jours, pour une réunion plénière précédée d'une réunion préparatoire. Sur la demande de la majorité de ses représentants, une réunion supplémentaire a lieu en cas de circonstances exceptionnelles. Les 19 représentants du comité désignent un secrétaire élu pour quatre ans. Le comité se rencontre trois fois par an.

7 DES AMÉLIORATIONS EN ATTENDANT LA RÉVISION

Ce tour d'horizon montre que les CE européens n'attendent pas l'intervention du législateur dans le cadre de la révision de la directive de 1994

pour améliorer leur fonctionnement. En effet, ils négocient des améliorations à l'occasion des créations de comité ou du renouvellement de leur accord. Ainsi le nombre des réunions dépasse fréquemment l'unique réunion annuelle prévue par la directive. Des bureaux, ou des comités restreints, se réunissent à des intervalles réguliers, bien que la directive ne prévoit pas de réunion supplémentaire du comité sauf lorsque surviennent des circonstances exceptionnelles. Des actions de formation complémentaires sont de plus en plus souvent financées par les employeurs, bien que le législateur européen n'ait pas prévu de dispositions contraignantes sur ce point. Sous la pression du CE européen, les directions le consultent régulièrement en cas de restructurations transfrontalières. Il y a cependant aussi des cas où ces tentatives d'améliorations échouent, en raison de l'hostilité de l'employeur. C'est pour cette raison que le CE européen de Siemens a demandé, dans une lettre rendue publique en juillet dernier, à la Commission européenne :

- ▶ D'élargir les droits à l'information et à la consultation du CE européen.
- ▶ D'imposer à l'entreprise l'obligation de démontrer qu'une mesure n'a pas de conséquences transnationales.
- ▶ D'augmenter la fréquence des réunions à au moins deux par an.
- ▶ De compléter le catalogue des compétences du comité avec les domaines de la santé-sécurité, la protection des données, la protection de l'environnement, la politique d'égalité des chances et la politique en faveur des personnes handicapées.
- ▶ De permettre expressément l'installation d'autres comités au sein du CE européen pour que celui-ci puisse venir à bout de la multitude de sujets et de leur complexité.
- ▶ D'assurer une infrastructure démocratique en assurant que tous les salariés d'un pays soient représentés, ce qui n'est pas toujours le cas dans les pays dépourvus de comités centraux d'entreprise ou de comités de groupe.

Il faut maintenant attendre comment la Commission se positionnera au cours des prochains mois au sujet de la révision de la directive, au vu de l'attitude de blocus des organisations patronales. ■

Dr Werner Altmeyer,

formateur et conseiller pour des comités d'entreprise européens et des relations de travail transnationales
(www.euro-ce.org).

Les CE européens n'attendent pas la révision de la directive de 1994 pour améliorer leur fonctionnement.