

Lignes directrices d'UNI-Europa sur les **comités d'entreprise européens**

Adoptées par
le Comité exécutif d'UNI Europa le 29 mars 2011



Table de matières

| | |
|--|----|
| 1 INTRODUCTION ET OBJECTIFS DE CES LIGNES DIRECTRICES..... | 3 |
| 1.1 APPROCHE COMMUNE..... | 3 |
| 1.2 CONCENTRATION SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS..... | 3 |
| 1.3 BUTS D'UNI EUROPA..... | 4 |
| 2 IDENTIFICATION DES ENTREPRISES QUI RÉPONDENT AUX CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'UN CEE | 5 |
| 3 LES ALLIANCES SYNDICALES..... | 5 |
| 4 COOPÉRATION AVEC D'AUTRES FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES | 6 |
| 5 METTRE SUR PIED UN GROUPE SPÉCIAL DE NÉGOCIATION (GSN)..... | 6 |
| 5.1 RESPONSABILITÉS D'UNI EUROPA ET DES AFFILIÉS | 6 |
| 5.2 INFORMER LES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS DE LA CRÉATION D'UN GSN (VIA LA PROCÉDURE DÉ- CRITE DANS LA DIRECTIVE CEE DE 2009) | 6 |
| 6 RÉPONSE NÉGATIVE DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE À UNE DEMANDE DE CRÉATION D'UN GSN..... | 7 |
| 7 DÉMARCHES EN VUE DE LA CRÉATION D'UN GSN. | 7 |
| 8 NÉGOCIATIONS D'UN ACCORD CEE..... | 7 |
| 8.1 ACCORDS CEE : DES NORMES MINIMUMS AUX RÉSULTATS PRIVILÉGIÉS..... | 7 |
| 8.2 RÔLE D'UNI EUROPA DANS LE PROCESSUS DE NÉGOCIATION | 7 |
| 8.3 SIGNATURE DE L'ACCORD CEE | 7 |
| 9 COORDINATEURS DE GSN/CEE D'UNI EUROPA..... | 8 |
| 9.1 DÉSIGNATION DES COORDINATEURS DE GSN/CEE. | 8 |
| 9.2 PROFIL DU COORDINATEUR DU GSN/CEE | 8 |
| 9.3 SOUTIEN D'UNI EUROPA AUX COORDINATEURS DE GSN/CEE | 8 |
| 10 APPLICATION DE LA DIRECTIVE CEE 2009/38/CE AUX CEE EXISTANTS..... | 9 |
| 11 FORMATION..... | 9 |
| ANNEXE I : ÉLÉMENTS POUR UN ACCORD CEE | 10 |
| ANNEXE II : RÔLE ET TÂCHES DES COORDINATEURS DU GSN | 13 |
| ANNEXE III : RÔLE ET TÂCHES DES COORDINATEURS DES CEE..... | 14 |

1. Introduction et objectifs de ces lignes directrices

1.1 Approche commune

Ces lignes directrices visent à définir une approche d'UNI Europa applicable à tous les secteurs d'UNI Europa pour les matières liées aux comités d'entreprise européens (CEE). Elles énoncent des stratégies et approches de base.

Élaborées sur la base de la réflexion menée par le groupe de travail intersectoriel « Stronger EWCs @ UNI Europa », ces lignes directrices visent à donner des orientations aux affiliés d'UNI Europa ainsi qu'aux coordinateurs et aux membres des CEE et des Groupes spéciaux de négociation (GSN).

Chaque secteur d'UNI Europa est invité à utiliser et développer ces lignes directrices en fonction de ses besoins spécifiques et à partager ses expériences avec d'autres secteurs afin que ces lignes directrices puissent être améliorées et complétées. L'assistant politique d'UNI Europa en charge des CEE supervisera et facilitera ce travail et la coopération entre les secteurs.

1.2 Concentration sur les comités d'entreprise européens

Il existe aujourd'hui de multiples formes de représentation et de participation transnationales des travailleurs dans différents types de structures d'entreprises. Les principales sont les comités d'entreprise européens et les organes représentatifs dans les Sociétés européennes (SE).

Dans la pratique, le travail d'UNI Europa se concentre principalement sur les CEE et, pour la facilité, la suite de ce document ne se rapporte qu'aux seuls CEE. Néanmoins, UNI Europa soutient d'autres formes de représentation et de participation transnationales des travailleurs qui répondent aux objectifs décrits dans ces lignes directrices. (Ces lignes directrices pourront être ultérieurement étendues pour donner des indications plus spécifiques sur les Sociétés européennes, sur la représentation dans les

conseils d'administration et sur la politique des entreprises en général.)

Ces lignes directrices expliquent comment UNI Europa utilise les possibilités offertes par la législation, comment les CEE peuvent permettre d'atteindre les objectifs syndicaux et être bénéfiques pour la main-d'œuvre et comment UNI Europa et ses affiliés peuvent collaborer pour renforcer ces organes.

La législation dont nous parlons inclut en particulier:

- la Directive 2009/38/CE sur les Comités d'entreprise européens
- la directive 2001/86/CE complétant le statut de la Société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs
- la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne
- la directive 2001/23/CE concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises
- la directive 2005/56/CE sur les fusions transfrontalières de sociétés de capitaux
- les transpositions nationales de ces directives dans les 30 pays de l'Espace économique européen.

1.3 Buts d'UNI Europa

UNI Europa vise à :

- veiller à ce que les droits des salariés à l'information et à la consultation soient respectés à tout moment ;
- assurer un soutien syndical aux membres des CEE ;
- garantir que tous les CEE, quelle que soit la date de signature de l'accord, bénéficient pleinement des améliorations introduites par la nouvelle directive de 2009 (directive 2009/38/CE) ;
- accroître la participation des travailleurs aux mécanismes décisionnels des entreprises couvertes par la législation susmentionnée ;
- renforcer la coopération entre représentants des travailleurs par delà les frontières ;
- lier les évolutions au niveau des entreprises à des buts syndicaux plus généraux ;
- renforcer les alliances syndicales dans les entreprises concernées ;
- garantir que les CEE des entreprises soient représentatifs de la composition de la main-d'œuvre de l'entreprise tant en termes de genre que par rapport à d'autres facteurs ;
- favoriser le développement des CEE en outils puissants de participation des travailleurs au processus décisionnel des entreprises ;
- influencer de façon proactive les programmes de travail des CEE afin qu'outre les questions standard mentionnées dans la directive CEE, des aspects tels que les ressources humaines, l'égalité ou la santé et la sécurité soient aussi abordés ;
- donner un soutien particulier aux membres des CEE des pays d'Europe centrale et orientale afin de leur permettre de communiquer avec leurs syndicats, de recevoir une formation adéquate et de participer activement à leur CEE ;
- assurer – en collaboration avec les affiliés concernés – un haut taux de syndicalisation dans les entreprises ;
- garantir un lien effectif entre les CEE et la représentation/participation des travailleurs à d'autres niveaux (lieu de travail, niveau régional, national ou international et représentation aux conseils d'administration) ;
- donner aux CEE les moyens d'anticiper les changements et de proposer à la direction, de façon proactive, d'autres stratégies et solutions possibles.

Pour concrétiser ces buts, il est vital pour les syndicats d'avoir une présence forte au sein des CEE.

2. Identification des entreprises qui répondent aux conditions pour la création d'un CEE

Les secteurs d'UNI Europa devraient identifier, dans leur sphère de compétence, les entreprises où il est approprié de travailler à la mise en place d'un CEE. Les affiliés d'UNI Europa ont un rôle clé à jouer à cet égard, grâce à leur connaissance du contexte national et à leurs contacts directs avec la main-d'œuvre et les comités d'entreprise nationaux, le cas échéant.

UNI Europa estime qu'un CEE est approprié si :

- l'entreprise répond aux critères légaux requis en termes de structure et de nombre de travailleurs ;
- une part importante de la main-d'œuvre est syndiquée et qu'il existe des organes adéquats de représentation ;
- les affiliés et les représentants des travailleurs de l'entreprise dans au moins deux pays soutiennent la création d'un CEE.

UNI Europa reconnaît que c'est aux représentants des travailleurs de l'entreprise qu'il appartient de décider, en collaboration avec la direction centrale de l'entreprise, de créer ou non un GSN. Néanmoins, UNI Europa devrait évaluer s'il est souhaitable d'encourager l'établissement d'un GSN ou s'il est plus approprié d'appliquer une stratégie différente vis-à-vis de l'entreprise. Si l'on veut établir un GSN, il faut s'y prendre à temps et le faire en collaboration avec les affiliés concernés.

3. Les alliances syndicales

Les CEE devraient toujours refléter les buts et objectifs des syndicats présents dans une entreprise. Ils doivent être considérés comme des outils permettant à UNI Europa et à ses affiliés de défendre et promouvoir les intérêts des travailleurs. Il convient de garantir que les membres syndiqués bénéficient vraiment des dispositions légales européennes et que les directions des entreprises ne contournent pas la représentation syndicale légitime.

C'est pourquoi la mise sur pied d'alliances syndicales constitue un élément fondamental de notre travail pour renforcer les CEE. L'objectif consiste à

ancrer chaque GSN et CEE dans une alliance syndicale européenne stable et clairement définie, couvrant l'entreprise concernée. Cette alliance devrait relier les membres syndiqués du GSN/CEE, le coordinateur du GSN/CEE et les représentants des affiliés (responsables syndicaux) ayant des membres dans l'entreprise concernée.

Une alliance syndicale poursuit les objectifs suivants :

- assurer un soutien maximum au GSN/CEE ;
- garantir une approche syndicale commune de l'entreprise concernée ;
- rassembler des informations pour disposer d'un panorama complet de l'entreprise ;
- assurer un équilibre entre les intérêts nationaux des affiliés afin de permettre une approche réellement européenne/internationale qui crée une base stable pour des activités syndicales transnationales (telles que des campagnes ou des négociations d'un accord-cadre mondial) ;
- développer le CEE en un outil qui donne aux membres de pays à participation syndicale faible les moyens de revendiquer et d'avoir les mêmes droits que leurs collègues de pays où les syndicats sont plus forts ;
- examiner et appliquer des stratégies pour accroître le taux de syndicalisation dans l'entreprise et dans le CEE ;
- protéger et promouvoir les intérêts des travailleurs au sein de multinationales opérant en Europe.

Cette alliance peut être étendue au-delà des frontières de l'Europe pour devenir une alliance syndicale internationale.

Les secteurs d'UNI Europa devraient mettre en chantier et coordonner des alliances syndicales pour les entreprises de leur secteur, en décidant de la structure, de la portée et des éventuelles règles de procédure et en veillant à ce que ce processus soit transparent.

4. Coopération avec d'autres Fédérations syndicales européennes

Si différentes Fédérations syndicales européennes membres de la CES sont présentes dans la même entreprise, UNI Europa coopérera avec ces Fédérations de manière ouverte et constructive, au profit des travailleurs concernés.

5. Mettre sur pied un Groupe spécial de négociation (GSN)

La recherche universitaire ainsi que l'expérience pratique ont montré que la coordination syndicale est importante dès le début de la formation de Groupes spéciaux de négociation (GSN) ainsi que tout au long des activités du CEE une fois que celui-ci est créé.

La mise sur pied d'un GSN peut se faire de diverses manières. Dès que les informations sur un GSN potentiel ou nouvellement créé parviennent à UNI Europa, le ou les secteurs concernés préviennent tous les affiliés intéressés. Le but est de garantir une présence et une coordination syndicales dès le début. Pour y parvenir, il faut maintenir une communication permanente.

5.1 Responsabilités d'UNI Europa et des affiliés

C'est le secteur pertinent d'UNI Europa qui, en étroite collaboration avec les affiliés concernés, devrait prendre la décision de lancer la mise en place d'un CEE et les démarches requises pour la mise en œuvre, dans le respect des dispositions de la législation européenne mais aussi des principes énoncés dans ces lignes directrices.

Il incombe aux affiliés concernés d'informer les travailleurs de l'entreprise et de surveiller les élections du GSN et du CEE dans leurs pays.

Lorsque l'initiative de créer un GSN vient d'affiliés d'UNI Europa ou des travailleurs de l'entreprise et est soutenue par des affiliés d'UNI Europa, il est crucial que les affiliés contactent et consultent toujours UNI Europa avant de lancer quelque procédure que ce soit.

Le ou les secteurs d'UNI Europa responsables contacteront ensuite tous les affiliés des pays concernés.

Cette procédure s'applique aussi si l'initiative de créer un GSN vient de la direction.

5.2 Informer les partenaires sociaux européens de la création d'un GSN (via la procédure décrite dans la directive CEE de 2009)

L'article 5.2 c) de la directive 2009/38/CE sur les CEE stipule :

« La direction centrale et les directions locales, ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes, sont informées de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations. »

La Confédération européenne des syndicats (CES) et l'organisation patronale européenne BusinessEurope ont convenu de donner chacune une seule adresse électronique de contact afin de garantir la transmission efficace des informations des entreprises aux partenaires sociaux européens. La CES et BusinessEurope sont chacune chargées de diffuser les informations qu'elles reçoivent par ce biais aux organisations compétentes des partenaires sociaux sectoriels. La CES a créé l'adresse électronique suivante à cet effet : ewc@etuc.org.

La CES est chargée de transmettre les informations qu'elle reçoit à UNI Europa et à d'autres Fédérations syndicales européennes, selon le cas. UNI Europa a créé une adresse électronique à cet effet : ewc@uniglobalunion.org. Il incombe à UNI Europa de veiller à ce que les contacts nécessaires soient établis avec les représentants concernés des entreprises (travailleurs aussi bien que direction). UNI Europa suit les procédures proposées par la CES dans les *Règles de procédure interne – Informer les partenaires sociaux européens du lancement de négociations en vue de la création d'un CEE*.

Les affiliés d'UNI Europa devraient surveiller dans leurs pays si les entreprises respectent l'obligation d'informer la CES et BusinessEurope. À titre de précaution supplémentaire, les affiliés devraient contacter UNI Europa dès qu'ils ont connaissance de la création d'un GSN.

6. Réponse négative de la direction de l'entreprise à une demande de création d'un GSN

Si la direction oppose un non catégorique à une demande de création d'un GSN formulée par les travailleurs, les affiliés devraient en informer le ou les secteurs d'UNI Europa concernés afin qu'une décision sur une action coordonnée à l'égard de l'entreprise puisse être prise conjointement.

Les affiliés devraient aussi informer UNI Europa si la direction de l'entreprise accepte le lancement de la procédure visant à créer un GSN mais tente manifestement d'éviter la participation des syndicats, voire d'exclure toute implication de ceux-ci. Des mesures adéquates devraient être coordonnées entre UNI Europa et ses affiliés.

7. Démarches en vue de la création d'un GSN

Avant de créer un GSN, le secteur pertinent d'UNI Europa convoquera (sous réserve d'accord et de capacité) une réunion de coordination syndicale avec tous les membres potentiels de l'alliance syndicale envisagée.

Une réunion de coordination syndicale vise à :

- permettre aux différents acteurs de se rencontrer et de communiquer les uns avec les autres ;
- maximaliser la représentation syndicale au GSN (y compris en aidant les affiliés à coordonner les élections des membres du GSN) ;
- réunir les informations disponibles ;
- conclure un accord sur des positions communes et des démarches à accomplir ;
- repérer les éventuels intérêts nationaux conflictuels et trouver des solutions afin que le processus ne se heurte à aucun obstacle.

8. Négociations d'un accord CEE

8.1 Accords CEE : des normes minimums aux résultats privilégiés

Les accords CEE sont toujours le résultat de négociations et de compromis. Toutefois, un accord CEE ne doit jamais descendre sous les normes définies dans la directive CEE 2009/38/CE et ses prescriptions subsidiaires, ainsi que dans les lois nationales de transposition applicables et autres législations en vigueur.

UNI Europa veut obtenir de meilleures dispositions que celles prévues dans la législation. L'Annexe I à ces lignes directrices suggère plusieurs points concrets à tenter d'inclure par négociation dans un accord CEE.

8.2 Rôle d'UNI Europa dans le processus de négociation

UNI Europa veillera, par le rôle de communication et de coordination décrit dans ces lignes directrices, à ce que les représentants des travailleurs se rallient à une approche commune et à ce que les négociations se déroulent sans heurts.

UNI Europa encouragera et aidera le GSN à rédiger un projet d'accord CEE sur la base de l'Annexe I à ces lignes directrices. Ce projet sera présenté à la direction au tout premier stade des négociations.

8.3 Signature de l'accord CEE

UNI Europa devrait être (co-)signataire des accords CEE négociés dans sa sphère de compétence. Cette signature prouvera que les syndicats concernés soutiennent le CEE ensemble et dans un esprit de solidarité transnationale.

UNI Europa n'approuvera pas un accord qui reste en deçà des normes légales minimums. Pendant le processus de négociation, UNI Europa décidera au cas par cas comment procéder avec l'entreprise concernée.

9. Coordinateurs de GSN/CEE d'UNI Europa

Tout GSN et CEE devrait être coordonné par un responsable syndical désigné à cet effet. Les Annexes II et III à ces lignes directrices décrivent le rôle et les tâches des coordinateurs.

La directive européenne 2009/38/CE prévoit qu'un GSN ou un CEE peut être assisté par des experts syndicaux et oblige les directions d'entreprises à prendre en charge les frais d'au moins un de ces experts. Dès lors, tout GSN/CEE devrait bénéficier de la présence permanente d'un expert syndical pouvant assurer la coordination. Le rôle de ce coordinateur consiste à rassembler tous les membres de l'alliance syndicale afin de faciliter une approche commune, à apporter une aide aux membres des CEE, à veiller à ce que les négociations du GSN/procédures du CEE soient conformes à la politique d'UNI Europa et à servir de lien entre le CEE et UNI Europa.

Le rôle d'un coordinateur se distingue de celui de président des représentants des travailleurs au GSN/CEE et n'entre pas en concurrence avec celui-ci. La mission du président est de présider les activités quotidiennes du GSN/CEE.

Il convient de noter qu'outre l'expert syndical officiant comme coordinateur, chaque GSN/CEE devrait avoir accès à d'autres experts pouvant apporter une aide dans les matières financières, économiques, juridiques ou dans toute autre domaine technique pertinent.

9.1 Désignation des coordinateurs de GSN/CEE

Le coordinateur peut être un membre du personnel d'UNI Europa ou un responsable syndical d'un affilié d'UNI Europa agissant avec un mandat d'UNI Europa.

C'est à UNI Europa qu'il incombe de désigner le coordinateur du GSN/CEE. UNI Europa garantira la transparence du processus de nomination et veillera à ce que la personne nommée soit acceptable pour le CEE.

Les affiliés seront associés à ce processus en tant qu'acteurs les plus importants du fonctionnement au quotidien du GSN/CEE. Le rôle des affiliés est de veiller à ce que le coordinateur sélectionné ait le profil et les ressources nécessaires et d'informer UNI Europa s'il n'est plus en mesure de continuer

à assumer sa mission. Dans ce cas, les affiliés peuvent proposer une autre personne pour prendre le relais. Tout coordinateur proposé doit être informé de ce que l'on attend de lui dans ce rôle.

9.2 Profil du coordinateur du GSN/CEE

Un coordinateur devrait avoir une expérience du fonctionnement des GSN/CEE, avoir des aptitudes de négociation et de médiation et devrait parler au moins deux langues européennes. Il devrait bien connaître le secteur ainsi que l'entreprise concernée. S'il n'a pas été associé au GSN ou au CEE depuis le début de la procédure, il devrait être mis au courant de l'historique spécifique et de tout problème potentiel.

9.3 Soutien d'UNI Europa aux coordinateurs de GSN/CEE

UNI Europa et ses affiliés ont conscience que les personnes sélectionnées comme coordinateurs ont besoin de temps et de ressources pour bien assumer leur rôle.

UNI Europa les soutiendra en :

- veillant à ce qu'elles soient régulièrement informées des faits liés aux CEE et d'autres questions de politique ou éléments internes à UNI Europa représentant de l'intérêt pour elles ;
- offrant des opportunités de formation centrées sur les tâches des coordinateurs ;
- s'appliquant à améliorer la coopération et la mise en réseau entre coordinateurs de GSN/CEE ;
- fournissant des exemples de bonnes pratiques.

Lorsque le coordinateur est un membre du personnel d'un affilié d'UNI Europa plutôt qu'un membre du personnel d'UNI, il doit être soutenu dans son travail par son propre syndicat. Cette aide devrait entre autres consister à :

- lui donner le temps et les ressources nécessaires ;
- offrir des opportunités de formation centrées sur les tâches des coordinateurs.

10. Application de la directive CEE 2009/38/CE aux CEE existants

La directive CEE 2009/38/CE, qui entre officiellement en vigueur en juin 2011, a apporté quelques importantes améliorations à la législation européenne sur les CEE. Les modifications utiles couvrent les domaines suivants : définitions de l'information, de la consultation, de la transnationalité, implication des syndicats et droit à la formation.

Les secteurs d'UNI Europa devraient tenter de déterminer quels accords CEE existants pourraient bénéficier de ces améliorations et, le cas échéant, entamer des démarches pour tenter d'obtenir des amendements.

Le directive CEE 2009/38/CE offre la possibilité de négocier un nouvel accord CEE en cas de modifications importantes apportées à la structure de l'entreprise (« clause d'adaptation »). Cette possibilité devrait être exploitée le plus possible pour permettre d'améliorer les dispositions relatives à l'information et à la consultation.

11. Formation

Des séminaires de formation sont essentiels pour expliquer aux membres des CEE leurs nouveaux droits découlant de la directive CEE 2009/38/CE et la façon dont ils peuvent les exercer dans la pratique.

UNI Europa s'efforcera de soutenir et faciliter des opportunités de formation pour les membres des CEE et les coordinateurs de CEE. Les secteurs d'UNI Europa devraient viser à fournir des séminaires de formation en utilisant les lignes budgétaires pertinentes de la Commission européenne mais aussi en recherchant d'autres sources de financement.

De plus, UNI Europa s'efforcera de fournir des formations intersectorielles et des forums d'échanges pour les membres des CEE et plus particulièrement pour les coordinateurs.

UNI Europa collaborera étroitement avec les formateurs de l'Institut syndical européen. Il ne sera fait appel à des fournisseurs privés de formations (instituts privés de formation ou formateurs individuels non employés par un syndicat) qu'à condition qu'UNI Europa définisse le concept de la formation et décide de son contenu. Les formateurs feront rapport à UNI Europa sur le résultat de la formation.

Annexe I : Éléments pour un accord CEE

Un accord CEE doit inclure les normes et définitions fixées dans la directive CEE 2009/38/CE et ses prescriptions subsidiaires ainsi que dans les dispositions des lois nationales de transposition applicables. De plus, UNI Europa recommande l'inclusion des points suivants :

Réunions :

- Le CEE doit être capable de se réunir au moins deux fois par an.
- Le droit à des réunions extraordinaires – convoquées quand le CEE les juge nécessaires – doit être inclus.
- L'ordre du jour de la ou des réunions doit être convenu entre le comité restreint du CEE et la direction.
- La réunion officielle du CEE devrait durer au moins une journée.
- Il faudrait prévoir une journée complète pour une réunion de préparation et un temps suffisant pour le débriefing.
- Le temps de déplacement pour se rendre aux réunions du CEE doit être traité comme temps de travail.

Comité restreint :

- En vertu des prescriptions subsidiaires de la directive CEE 2009/38/CE, les représentants des travailleurs siégeant au CEE doivent avoir le droit d'élire un comité restreint.
- Le mandat des membres de ce comité restreint émane de l'accord et est donné par le CEE complet.
- L'accord CEE doit définir le rôle et les responsabilités du comité restreint pour qu'y figurent au moins les règles suivantes :
 - Il discute et convient avec la direction du lieu, de l'ordre du jour et de la structure de la plénière ;
 - En coopération avec la direction, il discute et convient du procès-verbal et des déclarations de la plénière.

- Le comité restreint doit avoir le droit de tenir des réunions régulières financées par l'entreprise.
- Il doit être informé et consulté par la direction en temps utile, surtout dans l'intervalle entre les réunions officielles si des aspects transnationaux extraordinaires deviennent pertinents.
- Le comité restreint doit avoir le droit d'établir et de diffuser des documents de position. De plus, il devrait avoir le droit de faire traduire ces documents dans les langues pertinentes.
- Le comité restreint doit avoir le droit de tenir des réunions en tout ou en partie sans représentation de la direction.
- L'information et la consultation qui se déroulent durant les réunions du comité restreint avec la direction ne peuvent remplacer l'information et la consultation aux réunions plénières du CEE.
- Pour avoir un comité restreint fort, il est recommandé de prévoir des suppléants élus.

Composition:

- Les CEE devraient être représentatifs de la composition de la main-d'œuvre de l'entreprise tant en termes de genre que par rapport à d'autres facteurs (par exemple, différents types de travailleurs).
- Les questions d'égalité (notamment la lutte contre les discriminations, l'égalité de rémunération, la santé des femmes et autres aspects pertinents) devraient être incluses dans les compétences du CEE.
- Seuls des représentants légitimes des travailleurs (selon le droit national) peuvent être membres d'un CEE. La procédure d'élection ou de désignation de chaque membre dans son pays doit être transparente pour l'ensemble du CEE.
- La direction ne peut désigner ou nommer des membres représentant les travailleurs.
- UNI Europa est favorable à l'inclusion de représentants des travailleurs de pays non membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen. Les entreprises ayant des implantations en Suisse devraient inclure des représentants des travailleurs suisses dans leur CEE. D'autres pays « hors » Europe devraient avoir la possibilité d'être représentés au CEE ; si une participation pleine ne peut être obtenue, ces représentants devraient être inclus en tant qu'observateurs.
- Pour avoir un CEE fort, il faudrait que tous les membres aient des suppléants.
- Il faut éviter une limitation dans le nombre de membres.

Information et consultation :

- Les définitions (« information », « consultation » mais aussi « transnationalité » y compris l'alinéa 16) du Préambule) de la directive CEE 2009/38/CE devraient être incorporées explicitement dans le texte de l'accord. Si la législation nationale qui sera appliquée prévoit des règles meilleures ou plus concrètes, ces dispositions devraient être intégrées dans l'accord.
- Il doit être clair que le devoir qui incombe à la direction d'assurer information et consultation appropriées doit reposer sur un rapport écrit mis à disposition de tous les membres du CEE dans les langues adéquates, bien avant la pré-réunion.

Langues :

- Une interprétation simultanée de et vers toutes les langues pertinentes doit être assurée pour la réunion principale du CEE, la pré-réunion, les réunions de débriefing et les réunions du comité restreint.
- Il convient d'éviter des projets visant à long terme à arriver à une langue de travail principale moyennant des formations linguistiques appropriées et de tels projets ne peuvent servir à restreindre l'interprétation simultanée et la traduction quand celles-ci sont nécessaires.

Représentants syndicaux et experts supplémentaires:

- L'accord doit prévoir un siège permanent pour un représentant syndical.
- De plus, le CEE et le comité restreint doivent avoir le droit d'inviter des experts (financiers, économiques, juridiques) de leur choix à toutes les réunions.
- La direction devrait en être informée ; il n'est toutefois pas acceptable que des experts ne puissent être invités que pour des points spécifiques pré-déterminés de l'ordre du jour.
- L'accord CEE doit garantir que l'entreprise couvre le coût d'au moins un expert, à tout le moins de ses frais de déplacement et de logement.

Confidentialité :

- Les règles de confidentialité ne peuvent couvrir que les informations explicitement et raisonnablement désignées comme relevant du secret professionnel ;
- Les règles de confidentialité ne peuvent s'appliquer aux membres d'organisations déjà couverts par des règles nationales de confidentialité ;
- Les règles de confidentialité ne peuvent s'appliquer entre membres du CEE ;
- Les membres du CEE devraient être en mesure de discuter de la confidentialité de certaines informations ;
- Les violations des règles de confidentialité par des travailleurs ne peuvent entraîner des sanctions que sur la base des lois, règles et traditions nationales respectives.

Coûts et moyens requis :

- Tous les coûts liés au travail du CEE doivent être couverts par la direction. Ils comprennent les frais de voyage, de logement, d'interprétation, de traduction, d'installations de communication, de formation, de salaires pour le temps consacré au travail du CEE ;
- Les membres de CEE devraient avoir accès à des installations de communication (accès à l'Internet, appels téléphoniques locaux et internationaux, télécopieurs, e-mail, site web, webcam) ;
- Les membres de CEE devraient avoir accès à des services de traduction afin de communiquer et d'échanger des informations entre les réunions.

Formation :

- Il faut fournir aux membres de CEE une formation suffisante pour leur permettre de mener à bien leur mission.
- De nouveaux membres de CEE doivent avoir droit à une formation de base sur les CEE et sur leur rôle.
- Il faut offrir aux membres de CEE des possibilités régulières de formation et de participation à des séminaires spécialisés.
- Les formateurs et les contenus de la formation devraient être choisis par les membres des CEE en fonction de leurs besoins.
- Des opportunités de formation devraient être disponibles pour le CEE en tant que groupe, ce afin de favoriser la cohésion du groupe et une base commune de connaissances.

Règles internes de procédure :

- Des règles internes de procédure peuvent contribuer à prévenir des conflits au sein du CEE. Elles peuvent décrire les rôles et tâches du président, des membres du comité restreint et d'autres fonctions au sein du CEE. Ces règles ne doivent pas nécessairement faire partie de l'accord mais peuvent constituer un document interne pour les seuls représentants des travailleurs. Leur acceptation par la direction n'est pas nécessaire.

Droit national applicable :

- Les membres du GSN et de la direction devraient décider conjointement du droit national dont dépendra le CEE et des tribunaux qui seront compétents. Ces informations devraient être insérées dans l'accord.

Annexe II : Rôle et tâches des coordinateurs du GSN

Liaison, communication, présence syndicale :

- Représenter UNI Europa ;
- Agir comme personne de liaison entre les membres du GSN et entre les membres du GSN et UNI Europa ;
- Veiller à ce que les lignes directrices sur les CEE d'UNI Europa soient comprises et acceptées ;
- Surveiller le processus d'élection des membres du GSN pour garantir une présence syndicale maximale au sein du GSN ;
- Tenir à jour une liste des membres du GSN en y mentionnant leur affiliation syndicale ;
- Participer à toutes les pré-réunions, aux réunions avec la direction et aux débriefings ;
- Informer UNI Europa de l'avancement des négociations.

Assistance et conseils :

- Informer les membres du GSN de leurs droits (directive CEE applicable, droit national de transposition pertinent) ;
- Préparer les membres du GSN à leur rôle dans le processus de négociation ;
- Guider et aider les membres du GSN dans le processus de négociation ;
- Connaître d'autres accords CEE et fournir des exemples de bonnes pratiques ;
- Donner des conseils sur la stratégie de négociation.

Soutenir la cohésion du groupe et maintenir une perspective européenne :

- Sensibiliser les membres du GSN aux différences entre pays en termes de législations et de relations sociales ;
- Détecter d'éventuelles sources de conflit et contribuer à dégager des solutions pour soutenir l'avancement des négociations ;
- Promouvoir le principe que les intérêts des travailleurs de tous les pays devraient être équitablement représentés et que la composition du GSN devrait refléter la composition de la main-d'œuvre ;
- Promouvoir et lancer des opportunités de formation ;
- Organiser des contacts avec d'autres experts (financiers, économiques, juridiques, etc.), si nécessaire.

Annexe III : Rôle et tâches des coordinateurs des CEE

Liaison, communication, politique syndicale :

- Représenter UNI-Europa ;
- Agir comme personne de liaison entre les membres du CEE et entre les membres du CEE et UNI Europa ;
- Stimuler la communication entre les membres du CEE ou, tout au moins, entre les membres du comité restreint, entre les réunions ;
- Participer à toutes les pré-réunions, aux réunions avec la direction et aux débriefings ;
- Tenir à jour une liste de personnes de contact du CEE, en y mentionnant leur affiliation syndicale ;
- Présenter au moins une fois par an un bref résumé des faits nouveaux et des activités du CEE au sein de l'entreprise.

Assistance et conseils :

- Connaître et expliquer la législation pertinente (directive CEE applicable, droit national de transposition pertinent) ;
- Guider et aider les membres du CEE dans leur travail ;
- Donner aux membres du CEE des conseils sur la mise en œuvre de l'accord CEE ;
- Connaître d'autres accords CEE et fournir des exemples de bonnes pratiques ;
- Organiser des contacts avec d'autres experts (financiers, économiques, juridiques, etc.), si nécessaire ;
- Soutenir la mise en place de règles internes de procédure (voir Annexe I).

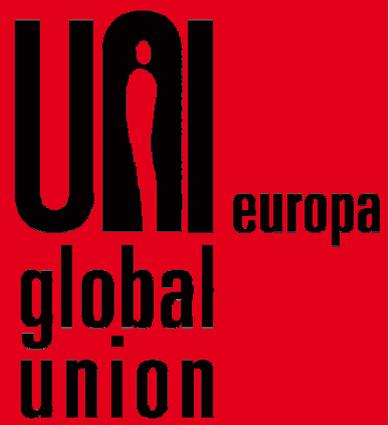
Garantir une perspective européenne :

- Sensibiliser les membres du CEE aux différences entre pays en termes de législations et de relations sociales ;
- Favoriser la cohésion du groupe ;
- Détecter d'éventuelles sources de conflit et contribuer à dégager des solutions pour soutenir l'avancement du travail du CEE ;
- Adopter une position européenne, surtout dans des circonstances exceptionnelles, telles qu'un transfert de production, une fermeture de site, des licenciements, etc.

UNI Europa: Construire une meilleure Europe

UNI Europa est une fédération syndicale européenne. Elle regroupe des syndicats des services et des compétences de 50 pays. Avec ses 320 organisations syndicales affiliées, UNI Europa représente 7 millions de travailleurs et travailleuses.

L'intégration européenne et la mondialisation signifient que les syndicats ne sont plus efficaces s'ils travaillent uniquement à l'échelon national ou local. Afin d'obtenir de meilleures conditions pour leurs membres, les syndicats représentant les travailleurs et travailleuses dans des branches spécifiques doivent agir ensemble à travers l'Europe et au plan international.



UNI europa
Rue de l'Hôpital, 31
1000 Brussels
BELGIUM
Tel: +32 2 234 56 56
Fax: +32 2 235 08 70
www.uni-europa.org
uni-europa@uniglobalunion.org

UNI europa/M/9/2011/0147