



UNION DES ENTREPRISES
LUXEMBOURGEOISES

Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL)

7, rue Alcide de Gasperi

Boite Postale 3024

L-1030 Luxembourg

Numéro d'identification au registre des représentants d'intérêts : 8293613787-44

Position de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) sur la proposition de directive modifiant la directive 2009/38/CE en ce qui concerne l'institution et le fonctionnement de comités d'entreprise européens et l'application effective des droits d'information et de consultation transnationales

INTRODUCTION

L'utilité des comités d'entreprise européens (CEE) en tant qu'organe renforçant le dialogue social et la représentation des travailleurs a été démontrée au fil des années. Alors même qu'une importante majorité d'entreprises dotées de CEE a indiqué lors des consultations publiques organisées par la Commission européenne que ces derniers fonctionnent bien, la Commission a tout de même proposé de réviser la directive 2009/38/CE sur les CEE. La proposition de révision de la directive sur les CEE est ainsi basée sur l'évaluation de la directive faite en 2018 par la Commission et sur la résolution du Parlement européen du 2 février 2023 contenant des recommandations à la Commission sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens, et ce eu égard à l'article 15 de la directive actuelle.

Les modifications envisagées par la proposition de directive affectent à plusieurs égards les entreprises concernées de sorte que nous ne pouvons l'approuver dans la version publiée le 24 janvier 2024. Il est important que certaines dispositions prévues dans le texte de proposition soient retirées sinon révisées.

En particulier, l'étendue de la signification du terme « consultation » en liaison avec les termes « transnational » et « informations confidentielles » et la mise à disposition de ressources presque illimitées pour agir contre l'entreprise, y compris les frais de justice, feraient passer les CEE d'organes de dialogue social précieux entre les travailleurs et la direction centrale à des organes de dispute sociale avec un grand potentiel de conflits préprogrammés.

1. Considérations concernant le champ d'application

La révision de la directive 2009/38/CE telle que proposée par la Commission européenne apporte des modifications significatives au champ d'application de la directive avec des incidences majeures pour les entreprises concernées.

1.1. Quant à la définition des questions transnationales (article 1. 4. de la directive)

La présomption de transnationalité proposée dans les cas qui n'impliquent qu'un seul État membre crée un risque de dysfonctionnement et de chevauchement des processus d'information et de consultation nationaux et européens dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise européen et conduirait à une incertitude juridique. En effet, en intégrant le considérant 16 de la refonte de la directive sur les CEE dans la définition des questions transnationales, la Commission n'a pas tenu compte de l'importance des consultations locales et nationales. Cette présomption de transnationalité permettra aux membres des CEE d'affirmer que toute décision de l'entreprise peut avoir un impact transnational et doit donc être discutée au sein du CEE, quel que soit le nombre d'États membres concernés.

Cela complique non seulement les actions des CEE inutilement, notamment pour les entreprises mondiales ayant des sièges ou des directions centrales en Europe, mais retarderait également les processus de prise de décision des entreprises et leur capacité d'adaptation. Avec la proposition de la Commission sur ce point, nous risquons une véritable paralysie du pouvoir de décision de nos entreprises. Par ailleurs, cela conduirait inéluctablement à une augmentation des charges administratives et financières pour les entreprises.

Par conséquent, l'UEL est d'avis que cette proposition visant à étendre la définition des questions transnationales devrait être rejetée. Il est essentiel de laisser inchangée la définition des questions transnationales, tout en apportant la précision que les questions ne peuvent être qualifiées de transnationales que si elles concernent au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.

1.2. Quant à la suppression des exemptions (article 14 de la directive)

La Commission souligne qu'en raison des exemptions prévues dans la directive actuelle, il existe une complexité du cadre réglementaire entraînant des différences injustifiées dans les droits minimaux d'information et de consultation des travailleurs à l'échelon transnational. Cependant, dans la majorité des cas, ces accords qui se sont avérés satisfaisants pour les deux parties pendant plus de 30 ans, ont un cadre contractuel de fonctionnement clair, utilisant souvent les définitions clés de la directive existante et sont basés sur des pratiques de dialogue social bien établies au niveau de l'entreprise.

La proposition de la Commission d'inclure dans la directive les accords volontaires de CEE conclus en vertu de l'article 13 de la directive originale sur les CEE 94/45/CE ou conclus ou révisés au cours de la période de transition suivant l'adoption de la directive de refonte 2009/38/CE de juin 2009 à juin 2011 portera préjudice à de nombreux CEE qui fonctionnent bien et aux pratiques de dialogue social existantes au niveau de l'entreprise.

Par ailleurs, permettre à une partie des partenaires sociaux, en l'occurrence les représentants des travailleurs au sein des CEE, de contester unilatéralement la nature des accords volontaires existants est une incitation biaisée qui va à l'encontre des pratiques existantes. Cela risque de nuire à la confiance entre les deux parties et donc d'affecter la qualité des consultations au sein des CEE, ainsi que de faire passer, pendant une longue période, l'attention des membres des CEE de l'objectif de consultation et d'information au long processus d'élaboration d'un nouvel accord.

En outre, le fait d'imposer des modifications obligatoires aux accords existants conclus pendant la période de transition de la directive de refonte 2009/38/CE, de juin 2009 à juin 2011, porte atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux en matière de renégociation de ces accords.

Pour toutes ces raisons, l'UEL est dès lors d'avis que l'exemption existante doit être maintenue.

2. Considérations concernant la nouvelle dimension du terme « consultation » (article 9 de la directive et point 1. a) 3^e alinéa de l'annexe 1)

La Commission propose des exigences en matière de consultation, qui permettraient aux représentants des travailleurs d'exprimer un avis avant l'adoption d'une décision et qui prévoient que cet avis doit recevoir une réponse écrite motivée de la part de la direction centrale avant que celle-ci n'adopte sa décision sur la mesure proposée. Ces exigences risquent d'entraîner des retards importants dans les processus décisionnels sans pour autant améliorer les consultations des CEE.

Dans la pratique, les délais de consultation devraient plutôt être définis dans chaque accord de CEE. Ces accords pourraient également prévoir la possibilité pour les entreprises de donner une réponse écrite de sorte que ces aspects ne devraient pas être abordés directement par la directive, car ils sont mieux traités par les parties aux accords de CEE.

L'UEL souligne que l'obligation pour les représentants des travailleurs de fournir un avis sur la consultation "dans un délai raisonnable" est considérée comme un élément important. Le risque que la modification proposée conduise à exiger la conclusion d'un avis du CEE avant la conclusion des consultations nationales doit être écarté, et il s'agit dès lors de clarifier la formulation afin de garantir que les consultations soient menées dans le plein respect de l'autonomie des procédures d'information et de consultation prévues par les législations et pratiques nationales.

3. Considérations concernant la communication d'informations à titre confidentiel (article 8 de la directive) et la non-transmission d'informations pour des raisons spécifiques (nouvel article 8 bis de la directive)

L'UEL craint que le fait pour l'entreprise de devoir justifier sa décision de ne pas divulguer certaines informations constitue un risque pour cette dernière que les tiers prennent connaissance de la nature des informations sensibles en question. Un tel devoir peut permettre à des personnes extérieures de prendre connaissance du contenu d'informations

sensibles, en même temps qu'elles consultent des informations accessibles au public. Cela a potentiellement des conséquences importantes sur la conformité de l'entreprise à diverses réglementations, telles que les réglementations sur les informations influençant le marché pour les sociétés cotées en bourse, ainsi que d'autres règles concernant les fusions, les acquisitions et l'externalisation.

En assouplissant les règles de confidentialité, les entreprises se trouveraient face à une certaine incertitude juridique et les exposerait à des poursuites et à des demandes de dommages-intérêts pour des violations présumées de ces règles. Outre les risques juridiques et économiques, les entreprises concernées courent d'autant plus un risque de perte d'opportunités commerciales ou d'investissements, étant donné que les négociations avec des tiers reposent généralement sur une stricte confidentialité.

Ainsi, bien que la proposition de directive prévoie que la direction centrale puisse informer les membres des CEE ou du groupe spécial de négociation ou les représentants des travailleurs des raisons pour lesquelles certaines informations sont considérées comme confidentielles ou pour lesquelles elles ne sont pas divulguées, il doit rester du ressort exclusif de la direction centrale de décider quelles informations sont confidentielles, indépendamment du niveau de préjudice qu'elles pourraient causer si elles étaient divulguées.

En conclusion, la capacité de la direction centrale à garder des informations confidentielles sans retarder le processus de prise de décision est essentielle et doit donc être protégée. De ce fait, la proposition de la Commission visant à permettre aux États membres d'imposer une autorisation administrative ou judiciaire préalable de non-divulgence d'informations confidentielles par les entreprises retarderait la prise de décision de ces dernières et constitue un désavantage compétitif pour les entreprises.

L'UEL est d'avis que la procédure de révision de la directive 2009/38/CE lancée par la Commission devrait être utilisée pour supprimer la possibilité pour les États membres d'imposer une autorisation administrative ou judiciaire préalable en se basant sur la pratique des CEE qui fonctionnent très bien et où les arrangements liés à la confidentialité sont implémentés avec les partenaires sociaux de manière progressive.

4. Considérations concernant les charges financières

4.1. Quant aux charges financières relatives au recours à des experts (article 5. 6. et article 6. 2. f) de la directive)

La formulation proposée concernant le recours aux experts doit être clarifiée et les frais de justice doivent être laissés à la discrétion des États membres conformément à leurs cadres et pratiques internes.

La possibilité pour les CEE d'être assistés par un expert est déjà reconnue dans la directive existante et aucun changement n'est donc nécessaire. Toutefois, si des experts supplémentaires devaient être mis à la disposition des comités d'entreprise européens aux frais de la direction centrale, l'UEL estime que c'est à la direction centrale que revient le droit

de décider du mandat de l'expert et du niveau des coûts encourus. Pour cette raison, il ne suffit pas uniquement que la direction centrale soit informée des coûts à l'avance, car une procédure d'approbation est nécessaire. En outre, il est important de rappeler que le mandat des experts externes impliqués consiste à soutenir les solutions du dialogue social.

4.2. Quant aux charges financières liées à la possibilité de tenir deux réunions annuelles (point 2 de l'annexe 1)

Le point 2 de l'annexe 1 de la proposition de directive donne la possibilité au CEE de se réunir deux fois par an avec la direction centrale pour être informé et consulté, sur base d'un rapport établi par la direction centrale, par rapport à l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire et du groupe d'entreprise de dimension communautaire et sur ses perceptions alors que la directive existante prévoit une seule réunion.

Afin d'éviter une augmentation considérable des coûts annuels récurrents de gestion d'un CEE, la proposition de directive devrait permettre au CEE de se réunir une fois par an (et ce conformément à la directive actuelle) en laissant ensuite la liberté au CEE et à la direction centrale d'en planifier d'autres, si besoin. A cet effet, il est utile d'indiquer que des réunions de consultations supplémentaires sont souvent tenues par le CEE, dès lors il y a souvent d'office plusieurs réunions par an de sorte qu'il n'est pas utile d'imposer une seconde réunion annuelle.

Par ailleurs, l'UEL accueille favorablement l'ajout de la notion « *format* » au point (d) de l'article 6 paragraphe 2 lorsqu'il est fait référence aux réunions du comité d'entreprise européen. L'ajout de cette notion offre une plus grande flexibilité aux partenaires sociaux pour mettre en œuvre des dispositions relatives aux comités d'entreprise européens permettant aux parties d'utiliser des technologies à distance, y compris des réunions virtuelles, pour les réunions et les processus de prise de décision. Cela permettra notamment d'alléger les coûts supportés par les entreprises pour l'organisation de ce genre de réunion.

4.3. Quant aux charges financières relatives aux formations des membres des CEE et du groupe spécial de négociation (article 6. 2. f et article 10. 4 de la directive)

L'UEL conçoit qu'une formation est nécessaire pour les membres des CEE, ce qui est suffisamment clair dans la formulation actuelle de la directive actuelle. Cependant, avec la nouvelle approche proposée dans la proposition de la Commission, les CEE peuvent décider de la formation qu'ils souhaitent. Si cette proposition est mise en œuvre, étant donné que les coûts associés à la formation peuvent être importants pour les employeurs, en plus des coûts liés aux déplacements, à l'hébergement, à l'interprétation et à la traduction, l'approbation préalable de la direction doit être requise pour les coûts de formation, en tenant compte également de la portée et du format de cette formation.

5. Considérations concernant la participation des représentants syndicaux aux réunions du CEE

L'UEL rappelle que les CEE sont représentatifs de tous les travailleurs et pas seulement des organes syndicaux. Par conséquent, il n'est pas légitime d'offrir aux représentants syndicaux le droit de siéger dans chaque CEE et d'assister aux réunions avec la direction centrale, quel que soit le nombre de membres du syndicat dans l'entreprise. La participation des syndicats aux comités d'entreprise européens doit respecter la diversité des pratiques industrielles en Europe.

6. Considérations concernant l'équilibre entre les hommes et les femmes (article 5. 2 b), article 6. 2 bis de la directive et point 1. d bis) de l'annexe 1)

La disposition de la Commission concernant l'équilibre entre les sexes au sein des CEE et des groupes spéciaux de négociation sont difficiles à mettre en œuvre étant donné que l'équilibre hommes-femmes des représentants des travailleurs est déterminé par la composition par sexe des organes de consultation nationaux.

En d'autres termes, la direction centrale n'a aucun contrôle sur les règles nationales définissant la sélection des membres des CEE et du groupe spécial de négociation. Une telle disposition ne devrait pas avoir pour conséquence de rendre responsable la direction centrale en cas de non-atteinte du quota hommes-femmes, respectivement d'invalider les travaux du CEE et du groupe spécial de négociation.

7. Considérations concernant le respect de la directive et les sanctions applicables (article 11 de la directive)

L'UEL salue la proposition de la Commission de respecter, conformément à l'article 153 du TFUE, la compétence des États membres pour décider des sanctions appropriées à appliquer et soutient que les sanctions financières devraient être limitées aux cas où l'abus du processus d'information et de consultation est intentionnel.

En effet, de nombreux litiges survenus entre les CEE et la direction centrale ont porté sur des questions d'interprétation des accords ou de la législation. Imposer des sanctions financières à la direction centrale en cas d'interprétation erronée est disproportionné. Plutôt que de promouvoir l'intervention de la Cour, la directive devrait se concentrer sur le développement de pistes clairement définies pour l'interprétation des accords de CEE en cas de litiges, sur la base de l'expérience des structures de médiation et de conciliation pour les litiges entre partenaires sociaux qui existent dans les États membres. L'UEL est d'avis que les États membres devraient être encouragés à utiliser des mécanismes alternatifs de règlement des litiges adaptés aux litiges des CEE, s'ils ne sont pas déjà prévus.

C'est pourquoi, l'UEL ne soutient pas l'approche de la Commission concernant le rôle des modes alternatifs de résolution des conflits, qui souligne que ces mécanismes ne peuvent empêcher qu'une question soit soumise à une Cour ou à un Tribunal. Plutôt que d'encourager l'intervention judiciaire dans les relations entre partenaires sociaux, et conformément à la priorité politique de soutenir le développement du dialogue social, une directive révisée sur les CEE devrait favoriser nettement les mécanismes alternatifs de résolution des conflits, y

compris par la facilitation par des experts, en tant qu'alternative aux décisions des tribunaux. La valeur des mécanismes alternatifs de résolution des conflits réside dans le fait qu'ils peuvent permettre de trouver une solution négociée à la question en litige, maintenant ainsi un climat constructif de coopération entre les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, plutôt que de miner la confiance qu'ils ont les uns envers les autres en imposant des solutions juridiques de l'extérieur.

De nombreux accords de CEE contiennent des clauses d'arbitrage standard stipulant que tout litige doit être résolu par un arbitre ou un institut d'arbitrage. Il est crucial que le résultat de l'arbitrage soit contraignant pour les parties et que des clauses d'arbitrage valides empêchent toute partie de saisir les tribunaux publics. Cette disposition pourrait également entraîner des conséquences sur l'applicabilité des procédures de négociation collective des partenaires sociaux nationaux, qui peuvent s'appliquer aux litiges liés aux CEE. Dans les cas où un conflit lié au CEE est couvert par une procédure de négociation, celle-ci doit être respectée, et tout résultat de cette procédure doit également être respecté par les tribunaux.

CONCLUSION

Les CEE sont les seuls organes transnationaux de représentation des travailleurs légalement habilités dans le monde. La proposition de la Commission introduit une série d'amendements qui, considérés dans leur ensemble, compliqueraient considérablement le fonctionnement des CEE, ce qui nuirait à la compétitivité des entreprises européennes déjà confrontées à de sérieux défis tels que la pénurie de main d'œuvre et de compétences ou la gestion de l'impact des transitions numérique et écologique.

L'adoption de la proposition de directive sur les CEE telle qu'elle est proposée aujourd'hui pourrait encore réduire l'attrait des investissements des multinationales au sein de l'UE en faveur d'autres régions du monde.

Dans la mesure où les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise sont les mieux placés pour résoudre les difficultés rencontrées dans l'activité des CEE, comme le prouve la renégociation de nombreux accords de CEE au fil des années, il est important de respecter l'autonomie des partenaires sociaux et leur laisser une marge de manœuvre suffisante pour parvenir à des arrangements adaptés aux circonstances au niveau de l'entreprise. Pour cela, une information et une consultation transnationales efficaces des travailleurs devraient avoir lieu sans retarder les processus décisionnels des entreprises et la mise en œuvre de leurs décisions. Une révision de la directive qui ignorerait les besoins des entreprises irait en fait à l'encontre de l'objectif commun de créer davantage de CEE.