

**PREMIÈRE PHASE DE CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS  
SUR LA RÉVISION DE LA DIRECTIVE RELATIVE AUX  
COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS**

**RÉPONSE DE UNICE**

1. Le 19 avril 2004, la Commission européenne a engagé la première phase de consultation des partenaires sociaux européens sur la révision de la directive relative aux comités d'entreprise européens.
2. La Commission invite les partenaires sociaux à faire connaître leur point de vue sur :
  - la meilleure façon de garantir la pleine exploitation, au cours des années à venir, du potentiel des comités d'entreprise européens de promouvoir un dialogue social transnational positif et fructueux au niveau de l'entreprise;
  - l'orientation possible d'une action communautaire dans ce sens, y compris, le cas échéant, la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens;
  - le rôle que les partenaires sociaux croient pouvoir eux-mêmes jouer dans le règlement des questions soulevées, compte tenu, s'il y a lieu, de leurs récentes réflexions sur les problématiques connexes de la gestion du changement et de ses conséquences sociales.
3. UNICE est fermement opposée à une révision de la directive sur les comités d'entreprise européens. Les employeurs européens sont convaincus que le meilleur moyen de développer l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire passe par le dialogue au niveau des entreprises concernées. Toutefois, persuadée de la valeur des échanges d'expériences au niveau de l'UE, UNICE souhaite discuter de cette question dans le cadre du dialogue social européen, au travers d'une méthode similaire à celle utilisée lors de la préparation des orientations de référence pour gérer le changement et ses conséquences sociales.
4. UNICE reconnaît pleinement que, huit années après l'échéance de transposition de la directive 94/45/CE, les comités d'entreprise européens ou les procédures équivalentes commencent à prouver leur valeur dans l'information et la consultation des travailleurs au niveau transnational sur les questions pertinentes, et qu'ils ont en général aidé les entreprises à communiquer le changement. Dans le même temps, cependant, des enquêtes menées auprès d'entreprises de différents États membres de l'UE révèlent également la complexité qu'impliquent :
  - l'organisation d'une bonne communication et de discussions de qualité dans de tels organes transnationaux;
  - la recherche d'une bonne articulation et d'une juste répartition des tâches entre les comités d'entreprise européens ou procédures équivalentes et les mécanismes d'information et de consultation au niveau national ou de l'établissement, de

manière à respecter la diversité des exigences légales et contractuelles dans ce domaine.

5. Selon UNICE, le document de consultation de la Commission ne reflète pas suffisamment ces réalités complexes. Les défis pour les employeurs et les difficultés possibles du point de vue des entreprises ne semblent pas correctement intégrés dans le raisonnement. En outre, en se concentrant trop sur le fonctionnement des comités d'entreprise européens en cas de restructuration, l'analyse néglige les tâches plus larges, moins connues mais tout aussi importantes, de ces comités.
6. Le document de consultation soutient que la situation a considérablement évolué depuis la publication, en avril 2000, du rapport de la Commission sur la mise en œuvre de la directive 94/45/CE. Sans sous-estimer l'importance de la stratégie pour un renouvellement économique et social, définie à Lisbonne, UNICE estime que l'élargissement de l'Union européenne à dix nouveaux États membres est le principal changement de contexte et un défi bien plus immédiat pour le fonctionnement futur des comités d'entreprise européens.
7. Ainsi que la Commission le souligne, "l'inclusion des activités exercées dans les nouveaux États membres va faire monter en flèche le nombre des entreprises ou des groupes entrant dans le champ d'application de la directive", et "les entreprises ou les groupes possédant des filiales dans les nouveaux États membres vont devoir élargir les comités d'entreprise européens dont ils se seraient déjà dotés, afin de garantir la représentation de ces filiales nouvellement incluses". De ce fait, l'application de la directive après le 1<sup>er</sup> mai 2004 associera de nouveaux représentants, plus nombreux, venant de nouveaux États membres aux différentes conditions économiques, traditions sociales, cultures et langues – avec ce que cela implique en complexité et coûts accrus. Essayer d'extrapoler les leçons de l'expérience de la directive sur les comités d'entreprise européens avant le 1<sup>er</sup> mai 2004 à l'Europe élargie serait trompeur. Il faut laisser aux entreprises et aux salariés concernés le temps d'apprendre à utiliser les procédures mises en place, comme ce fut le cas lors de l'adoption de la directive pour l'Union des quinze, avant d'essayer de tirer des conclusions quant à la nécessité, ou non, de revoir la directive.
8. La Commission reconnaît à juste titre qu'un élément du succès de la directive est la flexibilité qu'elle accorde aux partenaires sociaux pour trouver, au niveau de l'entreprise, les solutions les mieux adaptées à leur situation spécifique. Ce sont les partenaires sociaux, et non le législateur, qui peuvent améliorer le fonctionnement des comités d'entreprise européens à l'avenir. En outre, une intervention du législateur au niveau de l'UE serait contre-productive, puisqu'elle pourrait compromettre la dynamique d'amélioration progressive dans le fonctionnement des comités d'entreprise européens. Enfin, modifier les règles du jeu alors que la directive 94/45/CE n'est pas encore transposée dans tous les nouveaux États membres compliquerait et retarderait l'élargissement des comités d'entreprise européens.
9. Une action communautaire liée à la directive 94/45/CE devrait s'attacher plutôt à :
  - suivre la transposition et la mise en œuvre de la directive dans les nouveaux États membres, et
  - procéder à d'échanges et tirer des leçons d'expériences de comités d'entreprises européens et autres procédures d'information et de consultation des travailleurs dans des entreprises de dimension communautaire, notamment par rapport à l'élargissement de l'UE.

10. S'agissant du rôle des partenaires sociaux européens, ils ont préparé ensemble, en 2003, des orientations de référence pour la gestion du changement et de ses conséquences sociales. Ces orientations reposent sur l'analyse de dix cas concrets, avec un accent particulier sur les rôles respectifs des divers niveaux d'information et de consultation des salariés (transnational, national ou local). UNICE est convaincue qu'un exercice similaire, portant cette fois sur le fonctionnement global des comités d'entreprise européens, pourrait contribuer utilement au débat lancé par la Commission. Dans le prolongement du programme de travail du dialogue social 2003-2005 dont ils ont convenu, qui prévoit des séminaires sur l'élargissement des comités d'entreprise européens, les partenaires sociaux devraient examiner les leçons qui peuvent être tirées d'études de cas concrets sur le fonctionnement général des comités d'entreprise européens et autres procédures d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises ou groupes de dimension communautaire.
-