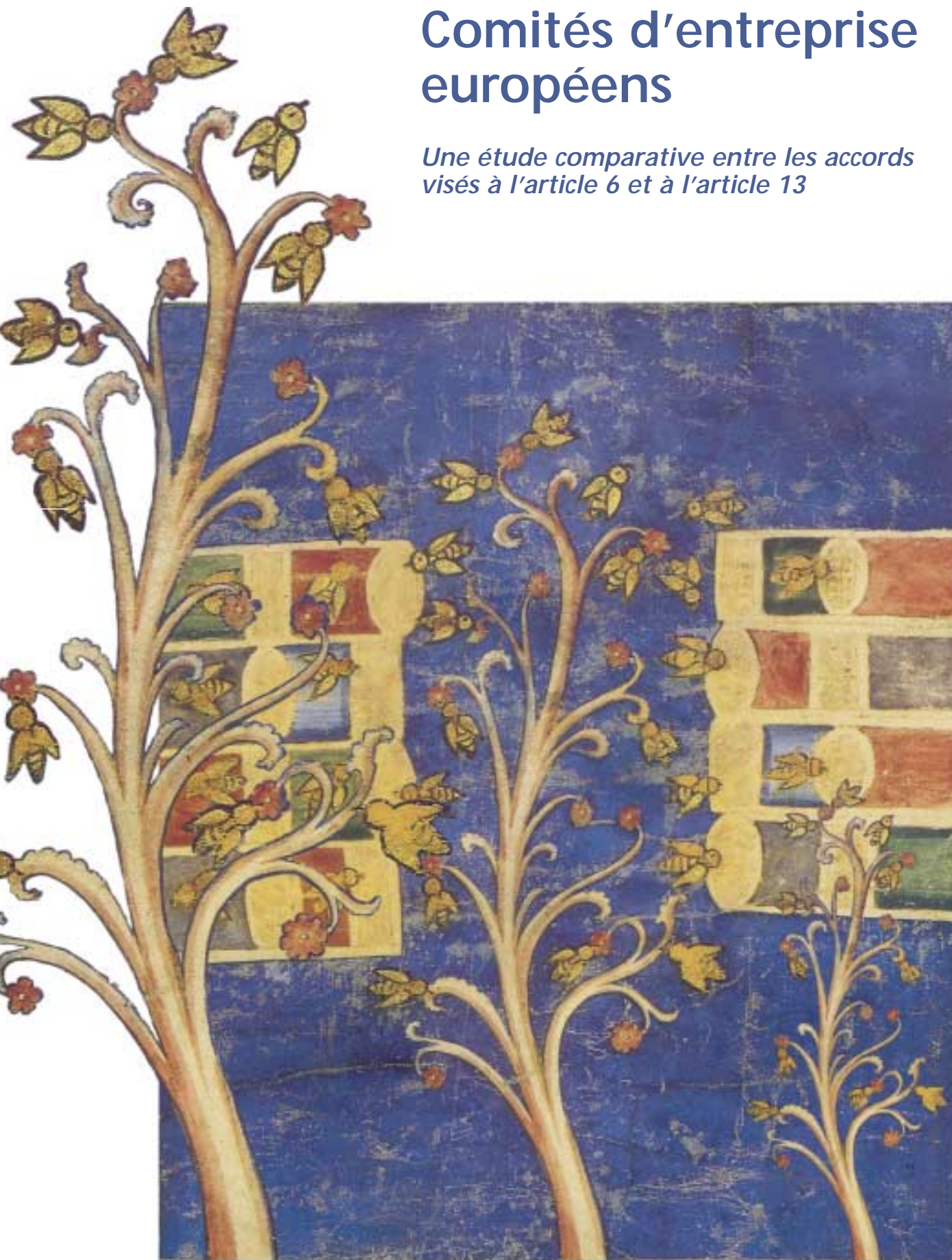


Comités d'entreprise européens

Une étude comparative entre les accords visés à l'article 6 et à l'article 13



FONDATION
EUROPÉENNE
pour l'amélioration
des conditions de vie
et de travail

COMMISSION
EUROPÉENNE
Direction générale
de l'emploi
et des affaires sociales



Comités d'entreprise européens
Une étude comparative entre les accords visés à l'article 6 et à l'article 13

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organisme autonome de l'Union européenne, créé pour aider à l'élaboration de politiques dans le domaine social et en ce qui concerne les questions liées à l'emploi. De plus amples informations sont disponibles sur le site Internet de la Fondation (<http://www.eurofound.ie>).

Le présent rapport a été rédigé pour la Fondation par Mark Carley et Paul Marginson. Mark Carley est rédacteur en chef à l'Observatoire européen des relations industrielles et codirecteur de publication de l'*European Works Councils Bulletin*. Il est l'auteur de nombreuses recherches et publications dans le domaine des comités d'entreprise européens. Paul Marginson est chargé de recherches dans l'unité de recherche sur les relations de travail de l'université de Warwick, au Royaume-Uni. Il a réalisé plusieurs recherches et publications sur l'eupéanisation des relations de travail, y compris le rapport 1998 pour la Fondation européenne et la Commission européenne intitulé *Comités d'entreprise européens — Une analyse des accords visés à l'article 13*.

Les auteurs remercient Mark Gilman pour l'élaboration des tableaux statistiques étayant l'analyse et pour son assistance technique à l'établissement du présent rapport.

Comités d'entreprise européens

*Une étude comparative
entre les accords visés à l'article 6
et à l'article 13*

Mark Carley

Paul Marginson



COMMISSION
EUROPÉENNE
*Direction générale
de l'emploi
et des affaires sociales*



Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.



Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000

ISBN 92-897-0017-3

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000

Printed in Italy

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE ISSU DE FORÊTS DE PRODUCTION D'EUROPE SEPTENTRIONALE
POUR CHAQUE ARBRE COUPÉ, AU MOINS UN ARBRE EST PLANTÉ.

Avant-propos

Le présent rapport constitue la troisième publication conjointe de la Commission européenne (DG Emploi et affaires sociales) et de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail en matière d'analyse et de comparaison des accords pour la mise en place de comités d'entreprise européens.

Le présent document examine la teneur des accords récents au titre de l'article 6 conclus après septembre 1996 et les compare avec des accords volontaires visés à l'article 13 qui ont été négociés avant le 22 septembre 1996 (date d'entrée en vigueur de la directive concernant les comités d'entreprise européens). Dans l'ensemble, l'analyse repose sur une comparaison entre 386 accords visés à l'article 13 et 71 accords visés à l'article 6.

D'une manière générale, l'étude indique que les partenaires sociaux en Europe tirent nettement parti de leurs expériences mutuelles en matière de comités d'entreprise européens. Les comités d'entreprise européens négociés entre la direction centrale et un groupe spécial de négociation sont en droit de se réunir plus souvent, offrent davantage de formations aux représentants des travailleurs et œuvrent dans un large éventail de domaines. La création de comités d'entreprise européens devrait s'en trouver renforcée.

Malgré la grande diversité des accords concernant les comités d'entreprise européens, l'étude conclut que les accords visés à l'article 6 sont très conformes aux exigences minimales de la directive. Ce résultat est le fruit des exigences spécifiques établies par la directive.

Nous espérons que le présent rapport apportera une aide pratique aux partenaires sociaux en matière d'information et de consultation au sein des multinationales européennes. Nous souhaitons poursuivre cette coopération bénéfique entre la Commission et la Fondation européenne sur ce thème important.

Odile Quintin
Directeur général
DG Emploi et affaires sociales
Commission européenne

Raymond Pierre Bodin
Directeur
Fondation européenne pour l'amélioration
des conditions de vie et de travail




Table des matières

Chapitre 1	Introduction	1
Chapitre 2	Diffusion des accords	5
	Pays d'origine	5
	Secteurs	7
	Rattrapage ou continuité?	8
Chapitre 3	Conclusion d'accords	11
	Dates d'accords	11
	Signataires pour le personnel	11
	Droit national applicable	12
	Résolution des litiges	12
Chapitre 4	Forme et champ d'application des CEE	15
	Forme	15
	Couverture géographique	16
	Niveau couvert dans l'entreprise	18
Chapitre 5	Rôle et compétences des CEE	19
	Rôle	19
	Thèmes d'information et de consultation	20
	Sujets expressément exclus	21
	Confidentialité	22
Chapitre 6	Composition des CEE	25
	Nombre de représentants et répartition géographique	25

	Répartition des sièges	27
	Méthodes de sélection	30
	Participants extérieurs	31
	Durée du mandat	33
Chapitre 7	Réunions des CEE	35
	Réunions ordinaires	35
	Réunions extraordinaires	35
	Réunions préparatoires et de suivi	37
	Présidence des réunions	38
	Ordres du jour et comptes rendus	39
	Retour d'informations	39
Chapitre 8	Comités restreints	43
Chapitre 9	Experts et moyens disponibles	47
	Experts	47
	Frais de fonctionnement et moyens disponibles	48
	Moyens linguistiques	50
	Protection des représentants du personnel	51
Chapitre 10	Adaptation, durée, renégociation et expiration	53
	Adaptation aux évolutions	53
	Durée	53
	Renégociation et expiration	54
Chapitre 11	Conclusions	55
Annexe	Les 121 entreprises ayant conclu des accords de CEE au titre de l'article 6 (novembre 1999)	59
Liste des tableaux et des graphiques		
Tableau 1	Pays d'origine des entreprises ayant des accords au titre de l'article 6 et de l'article 13	6
Tableau 2	Secteurs d'activité des entreprises ayant des accords visés à l'article 6 et à l'article 13	8
Tableau 3	Dispositions de consultation et de négociation plus étendues	19
Tableau 4	Sujets d'information et de consultation	21
Tableau 5	Méthodes de sélection des représentants des travailleurs au sein des CEE	31
Tableau 6	Participants extérieurs aux CEE	32
Tableau 7	Diffusion d'informations dans le cadre des accords au titre de l'article 6 (par rapport à l'article 13)	40
Tableau 8	Responsabilités du comité restreint	44



Graphique 1	CEE mixtes et exclusivement composés de travailleurs	16
Graphique 2	Couverture des pays non membres de l'EEE	17
Graphique 3	Niveau couvert	18
Graphique 4	Clauses de confidentialité	22
Graphique 5	Pays les plus souvent représentés dans les CEE	26
Graphique 6	Seuils d'effectifs pour la représentation au sein des CEE	28
Graphique 7	Participants extérieurs aux CEE	32
Graphique 8	Existence d'une possibilité de réunion extraordinaire	36
Graphique 9	Dispositions pour les réunions préparatoires et de suivi des travailleurs exclusivement	38
Graphique 10	Présence et nature du comité restreint	44
Graphique 11	Possibilité de recours à des experts	48
Graphique 12	Frais de fonctionnement et moyens disponibles	49
Graphique 13	Accords désignant une langue unique (celle de l'entreprise)	51



Chapitre 1

Introduction

La directive 94/45/CE du Conseil de l'Union européenne (UE) (directive «comités d'entreprise européens») est entrée en vigueur le 22 septembre 1996 dans les pays de l'Espace économique européen (excepté le Royaume-Uni). Cette directive oblige les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire — c'est-à-dire employant au moins 1 000 travailleurs dans les 17 pays de l'EEE concernés et, dans au moins 2 États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux — à instituer un comité d'entreprise européen (CEE) ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs. Avant l'adoption de la directive, en septembre 1994, quelque 40 multinationales avaient déjà créé une structure de type «comité d'entreprise européen» sur une base volontaire. Après son adoption, près de 400 autres entreprises ont tiré profit des dispositions de l'article 13 de la directive qui dispense les multinationales ayant conclu un accord volontaire concernant un CEE ou une procédure au 22 septembre 1996 des obligations découlant de la dite directive, dès lors que l'accord s'applique à l'ensemble des travailleurs concernés.

Un précédent rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Paul Marginson, Mark Gilman, Otto Jacobi et Hubert Krieger, *Comités d'entreprise européens — Une analyse des accords visés à l'article 13*, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998) a examiné la teneur des accords visés à l'article 13 en se fondant sur une base de données de 386 accords (voir ci-dessous).

Depuis l'entrée en vigueur de la directive, l'institution de nouveaux comités d'entreprise européens ou de procédures est régie par la procédure prévue à l'article 5 de la directive, telle que transposée par la législation nationale des pays concernés. Cela implique des négociations entre la direction centrale et un groupe spécial de négociation (GSN), composé de représentants des travailleurs. Les accords sont régis par l'article 6 de la directive tel que transposé en droit national.

Le présent rapport examine la teneur des accords visés à l'article 6 et les compare aux accords visés à l'article 13 en s'appuyant sur une base de données de 71 accords au titre de l'article 6 et sur la base de données existante de 386 accords au titre de l'article 13 (voir ci-dessous).

En vertu de l'article 6, les accords de comité d'entreprise européen doivent comprendre un certain nombre d'éléments obligatoires portant sur les points suivants:

- les entreprises ou les établissements concernés par l'accord;
- la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges et la durée du mandat;
- les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen;
- le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;
- les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen;
- la durée de l'accord et la procédure de renégociation.

En ce qui concerne les accords instaurant des procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un CEE, ces accords doivent prévoir selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées. Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

Les États membres de l'EEE qui ont transposé la directive ont tous traduit ces dispositions dans leurs mesures nationales et, dans certains cas, les ont même complétées (voir «National transposition measures», *European Works Councils Bulletin*, n° 5, septembre/octobre 1996, et «National EWC provisions compared: the SNB: procedure», *European Works Councils Bulletin*, n° 11, septembre/octobre 1997).

En décembre 1997, la directive 97/74/CE a étendu la directive «comités d'entreprises européens» au Royaume-Uni. La principale conséquence a été l'entrée du personnel des multinationales du Royaume-Uni dans le champ d'application de la directive. Depuis décembre 1999, les travailleurs du Royaume-Uni sont donc obligatoirement représentés dans les GSN et les CEE réglementaires reposant sur les prescriptions subsidiaires et sont pris en compte dans le calcul du nombre de travailleurs permettant de déterminer si une entreprise est ou non couverte par la directive. Par conséquent, on estime que quelque 200 nouvelles multinationales (dont plus de la moitié sises au Royaume-Uni) sont entrées dans le champ d'application de la directive. Ces entreprises ont bénéficié d'une dispense de type «article 13» pour conclure des accords volontaires avant le 15 décembre 1999. En novembre 1999, rares étaient les accords ainsi conclus et ceux-ci ne figurent pas dans le présent rapport.

Contexte des accords visés à l'article 6

À un certain nombre d'égards, le contexte des accords visés à l'article 6 s'écarte nettement de celui des accords visés à l'article 13.



Premièrement, il existe désormais un cadre juridique (dont les détails varient dans une certaine mesure d'un pays à l'autre) régissant:

- l'obligation des employeurs de négocier un accord s'ils y sont invités;
- le choix des parties à la négociation: en vertu de l'article 13, divers syndicats nationaux et internationaux et représentants de travailleurs pouvaient signer des accords de comités d'entreprise européens au nom des travailleurs, mais dorénavant seuls les GSN légalement constitués peuvent conclure des accords;
- le droit, pour les négociateurs agissant pour le compte des travailleurs, de faire appel à des experts externes (la direction couvrant les dépenses d'au moins un de ces experts);
- l'obligation de la direction de supporter les dépenses induites par les négociations;
- la durée des négociations;
- l'exigence que les négociations soient menées dans un esprit de collaboration en vue de parvenir à un accord;
- le contenu des accords: ceux-ci doivent au moins aborder une série spécifique de questions (voir ci-dessus).

Deuxièmement, la possibilité que les CEE réglementaires institués en vertu des prescriptions subsidiaires soient rendus obligatoires a franchi une étape supplémentaire dans la mesure où la non-conclusion d'un accord aboutit, en principe, à l'application des prescriptions subsidiaires. Leurs dispositions peuvent désormais jouer un rôle plus explicite en influant sur les négociations.

Troisièmement, il existe à présent un ensemble plus conséquent de pratiques établies en termes de négociation et d'élaboration d'accords. La conclusion de quelque 450 accords au titre de l'article 13 a, semble-t-il, progressivement instauré une série de dispositions types dans plusieurs domaines susceptibles d'influencer les approches et les attentes des négociateurs. L'expérience acquise dans le cadre d'autres négociations de CEE peut être partagée avec les négociateurs au travers d'informations émanant, par exemple, de publications et d'organisations de partenaires sociaux et par l'intermédiaire des experts et des consultants extérieurs qui jouent un rôle dans nombre de négociations à la fois pour les employeurs et pour les travailleurs.

Compte tenu de ces différences de contextes, il est probable que les accords visés à l'article 6 se distingueront à certains égards des accords visés à l'article 13. L'objectif du présent rapport consiste à déterminer ces éventuelles différences.

Cette question revêt une importance particulière à présent dans la mesure où, conformément aux dispositions de l'article 15 de la directive de 1994, la Commission européenne a procédé en 1999 — en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux — à un examen des modalités d'application de la directive. Ce processus n'a pas été pleinement transparent, mais la Commission pourrait publier, au début de l'an 2000, un rapport sur la mise en œuvre et l'application de la directive («EU information and consultation initiatives: current state of play», *European Works Councils Bulletin*, n° 24, novembre/décembre 1999). La teneur des accords visés à l'article 6 est manifestement un facteur important pour l'évaluation de l'application de la directive.

Dans le présent rapport, nous comparons les dispositions de 71 accords visés à l'article 6 avec celles de 386 accords visés à l'article 13. Nous examinons la diffusion générale des accords au titre de ces deux régimes et comparons les deux séries d'accords dans les huit domaines clés suivants:

- 1) la conclusion des accords;
- 2) la forme et la portée des accords;
- 3) le rôle et la compétence du CEE;
- 4) la composition du CEE;
- 5) les réunions du CEE;
- 6) les comités restreints;
- 7) les experts et les moyens disponibles;
- 8) l'adaptation, la durée, la renégociation et l'expiration.

Base de données relative aux accords visés aux articles 13 et 6

Comme il est indiqué ci-dessus, le présent rapport repose sur une base de données d'accords CEE créée et gérée par la Fondation. Cette base de données encode les dispositions de chaque accord disponible selon un cadre standard. Elle contient 386 accords visés à l'article 13 et, depuis la fin d'octobre 1999, 71 accords visés à l'article 6. La base de données en ligne, qui reprend également le texte intégral d'un nombre considérable d'accords, peut être consultée sur le site Internet de la Fondation (<http://www.eurofound.ie/ewc/index.shtml>).



Chapitre 2

Diffusion des accords

L'analyse présentée dans toutes les parties du présent rapport repose sur les 71 accords visés à l'article 6, actuellement disponibles dans la base de données de la Fondation. Toutefois, au moment où ce rapport est établi (au début de novembre 1999), 121 accords au total sont considérés comme susceptibles d'avoir été conclus au titre de l'article 6. Ce chiffre ne tient pas compte des accords renégociés au titre de l'article 13, ni des accords faisant suite à la fusion, à la scission ou à la restructuration d'entreprises dotées de CEE, ni des accords volontaires conclus dans les multinationales au titre de l'article 3, qui seront à nouveau couverts par la directive lorsque le Royaume-Uni entrera dans son champ d'application, en décembre 1999. Comme l'indique le tableau figurant en annexe, le statut de nombre de ces accords doit encore être confirmé (dans la liste, ces accords sont marqués d'un astérisque). Dans le présent chapitre consacré à la diffusion générale des accords visés à l'article 6, nous fondons nos observations sur cette liste intégrale de 121 accords.

La liste des 121 accords donne très certainement une image incomplète de la diffusion des accords visés à l'article 6, étant donné que les transactions peuvent souvent être révélées longtemps plus tard. De plus, les accords de certains pays, de certains secteurs et de certaines langues sont peut-être plus faciles à trouver que d'autres. Les écarts de représentation de différents pays (notamment d'Europe méridionale) et secteurs (en particulier les services) peuvent être dus tant à des problèmes de collecte de données qu'à l'absence d'accords.

Pays d'origine

Les 121 accords au titre de l'article 6 concernent des entreprises originaires de 19 pays au total, et, dans 3 cas, le siège social se trouvait dans plusieurs pays. Comme l'indique le tableau 1, la grande majorité de ces pays ne représentent qu'une faible proportion du nombre total d'accords, 7 pays seulement totalisant chacun 5 % des accords ou davantage (Allemagne, France, Pays-Bas, Suède,

Royaume-Uni, États-Unis et Suisse). À eux seuls, ces pays représentent 82 % de tous les CEE visés à l'article 6. Ces mêmes "sept grands" prédominaient également au titre de l'article 13, où ils représentaient 80 % des accords. Les "quatre grands" au titre de l'article 13 (Allemagne, France, Royaume-Uni et États-Unis) représentaient 64 % des accords, alors qu'ils totalisent à présent 54 % des accords visés à l'article 6. Cela est dû au fait que le classement des 7 premiers pays a nettement changé.

Tableau 1 Pays d'origine des entreprises ayant des accords au titre de l'article 6 et de l'article 13

Pays	Article 6 (en %)	Article 13 (en %)
Belgique	3	4
Danemark	2	2
Allemagne	11	23
Grèce	–	–
Espagne	1	1
France	10	11
Irlande	1	1
Italie	2	4
Luxembourg	–	1
Pays-Bas	10	5
Autriche	2	2
Portugal	–	–
Finlande	3	4
Suède	13	6
Royaume-Uni	15	15
Islande	–	–
Liechtenstein	–	–
Norvège	1	1
EEE (17 pays)	59	63
États-Unis	18	15
Japon	2	4
Suisse	5	5
Reste du monde	2	1

NB: La somme des pourcentages dépasse 100 % car certaines entreprises ont leur siège social dans plusieurs pays.

Source: Tous les accords: article 6 = 121; article 13 = 386.



Alors qu'elle était en tête de liste pour l'article 13 avec près d'un quart de tous les CEE, l'Allemagne est passée à la quatrième place, réduisant de moitié sa part de CEE au titre de l'article 6. Les États-Unis arrivent en tête (alors qu'ils occupaient auparavant la deuxième place ex aequo), passant de 15 à 18 %, tandis que le Royaume-Uni conserve sa deuxième place avec 15 %. Les Pays-Bas et la Suède ont tous deux doublé leur pourcentage d'accords, avec 10 et 13 % respectivement, et la Suède est passée de la cinquième à la troisième place.

La proportion de CEE dans les entreprises sises dans les 17 pays de l'EEE couverts par la directive (avant la pleine adhésion du Royaume-Uni en décembre 1999) a quelque peu diminué, passant de 63 à 59 %. La part des entreprises situées ailleurs en Europe (au Royaume-Uni et en Suisse) est restée stable avec 20 %, alors que l'impact continu de la directive au-delà des frontières européennes se manifeste par une légère augmentation du pourcentage de pays non européens (de 20 à 25 %).

Secteurs

Le schéma de répartition sectorielle des CEE au titre de l'article 6 (qui consiste à attribuer aux entreprises un secteur dominant même si leurs activités débordent ce seul secteur) ne diffère pas fondamentalement du schéma de l'article 13, comme l'illustre le tableau 2. Les trois mêmes principaux secteurs (métallurgie; produits chimiques, caoutchouc et plastiques; alimentation, boissons et tabac) prédominent dans les deux listes. La métallurgie reste le secteur le plus représenté avec 32 % (35 % au titre de l'article 13), suivi par les produits chimiques avec 17 % (17 % au titre de l'article 13) et l'alimentation avec 13 % (12 % au titre de l'article 13). Pris conjointement, ces secteurs représentent 62 % des accords visés à l'article 6 et 64 % des accords visés à l'article 13.

Les principales différences sectorielles entre les accords au titre de l'article 6 et de l'article 13 sont les suivantes: la part croissante de la construction et des commodités (qui est passée de 3 à 10 %) ainsi que de la pâte à papier et du papier (de 4 à 7 %) et le pourcentage en baisse des autres industries de transformation (de 8 à 1 %) ainsi que du pétrole et des industries extractives (de 3 % à zéro).

Dans l'ensemble, la transformation représente 74 % de tous les accords au titre de l'article 6, soit beaucoup moins que les 82 % d'accords visés à l'article 13. Cette diminution est principalement due à l'augmentation de la part de la construction et des commodités. Les services (y compris les transports et les communications) représentent une part analogue des deux types d'accords avec 14 % pour l'article 6 et 13 % pour l'article 13.

Tableau 2 Secteurs d'activité des entreprises ayant des accords visés à l'article 6 et à l'article 13

Secteur	Article 6 (en %)	Article 13 (en %)
Pétrole et industries extractives	–	3
Produits chimiques, caoutchouc et plastiques	17	17
Alimentation, boissons et tabac	13	12
Métallurgie	32	35
Papier et pâte à papier	7	4
Textile, habillement et cuirs	4	3
Autres industries de transformation	1	8
Construction et commodités	10	3
Commerce	3	1
Services financiers	5	5
Transports et communications	3	2
Autres services	3	5

*NB: La somme des pourcentages dépasse 100 % car certaines entreprises ont leur siège social dans plusieurs pays.
Source: Tous les accords: article 6 = 121; article 13 = 386.*

Rattrapage ou continuité?

Les chiffres absolus d'accords au titre de l'article 6 et de l'article 13 par pays ou par secteurs doivent être considérés par rapport au nombre de multinationales situées dans les pays ou exerçant leurs activités dans les secteurs couverts par la directive.

Les chiffres de l'Institut syndical européen relatifs au nombre d'entreprises couvertes par la directive ont révélé que les taux nationaux de conclusion d'accords visés à l'article 13 — c'est-à-dire la proportion de multinationales concernées situées dans un pays donné ayant conclu un accord CEE — étaient les plus élevés en Belgique (80 %) et en Irlande (60 %), suivies de la Finlande, du Japon, de la Norvège, de la Suède et du Royaume-Uni (tous ayant plus de 40 %). Les taux les plus faibles en matière de conclusion d'accords (20 % ou moins) ont été relevés au Danemark, aux Pays-Bas et en Espagne. La relation entre un fort taux de conclusion d'accords au titre de l'article 13 et une progression de l'article 6 — du moins parmi les principaux pays — n'est pas bien claire. Les États-Unis ont un taux moyen de conclusion d'accords au titre de l'article 13, mais totalisent le plus grand pourcentage d'accords au titre de l'article 6. Ils sont suivis du Royaume-Uni et de la Suède, avec des taux de conclusion d'accords au titre de l'article 13 relativement élevés, de l'Allemagne et de la France, avec des taux moyens de conclusion d'accords visés à l'article 13, des Pays-Bas, avec un faible taux de conclusion d'accords au titre de l'article 13. Hormis les Pays-Bas, rares semblent être les pays dont les faibles taux de conclusion d'accords visés à l'article 13 sont «compensés» au titre de l'article 6. Les pays ayant de petits pourcentages (Danemark, Espagne et Autriche) restent très faiblement représentés pour les accords au titre de l'article 6. D'aucuns avanceront que le petit nombre d'accords au titre de l'ar-



ticle 6 conclus dans les multinationales de Belgique et d'Irlande est dû au fait que nombre d'entre elles disposaient déjà d'accords au titre de l'article 13. Toutefois, dans l'ensemble, les données suggèrent avant tout le maintien d'un taux d'activité relativement élevé dans les pays qui se caractérisaient par des taux de conclusion d'accords au titre de l'article 13 moyens ou élevés.

Au titre de l'article 13, les taux de conclusion d'accords les plus élevés (plus de 40 %) concernaient l'alimentation, les produits chimiques ainsi que le pétrole et les industries extractives, et les plus faibles portaient sur l'industrie textile, le commerce ainsi que les transports et les communications. Là aussi, il n'y a pas de véritable rapport entre les taux de conclusion d'accords au titre de l'article 13 et l'évolution des accords au titre de l'article 6: la métallurgie se caractérise par une majorité d'accords visés à l'article 6 et un taux de conclusion d'accords moyen pour l'article 13, tandis que les produits chimiques et l'alimentation totalisent un grand nombre d'accords au titre de l'article 6 et des taux de conclusion d'accords au titre de l'article 13 supérieurs à la moyenne. Le secteur du pétrole et des industries extractives, avec un taux de conclusion d'accords au titre de l'article 13 élevé, n'est pas du tout représenté parmi les accords visés à l'article 6. Malgré des signes d'évolution dans la construction et les commodités et, dans une moindre mesure, dans le commerce, le textile ainsi que les transports et les communications, aucun signe de rattrapage au titre de l'article 6 n'a pu être relevé parmi les secteurs ayant de faibles taux de conclusion d'accords au titre de l'article 13. Là aussi, il semble que nombre des secteurs qui se caractérisaient par des taux de conclusion d'accords au titre de l'article 13 moyens ou élevés continuent d'être les plus actifs au titre de l'article 6.




Chapitre 3



Conclusion d'accords

Dates d'accords

Bien que seuls 71 accords soient analysés dans le reste de ce chapitre, aux fins de l'examen des dates des accords au titre de l'article 6, nous nous référons à la liste intégrale des 121 accords probables (voir chapitre 1).

Sur les 121 accords, 8 ont été signés au cours du dernier trimestre de 1996, soit immédiatement après l'entrée en vigueur de la directive, le 22 septembre 1996. Puis, 37 accords ont été conclus en 1997, chiffre qui est passé à 56 en 1998, ce qui laisse penser que le taux de diffusion des accords au titre de l'article 6 est en train d'augmenter après un début plutôt lent. Sur les 121 accords, 17 autres ont été conclus au cours des dix premiers mois de 1999. Ce petit chiffre est très certainement dû au retard avec lequel les informations sur les accords conclus sont communiquées. Les dates de 3 accords ne sont pas claires.

Signataires pour le personnel

Les accords au titre de l'article 13 pouvaient être conclus avec une série de représentants des travailleurs, y compris, selon diverses combinaisons, les organisations syndicales nationales et internationales (45 % de tous les accords), les comités d'entreprises d'un ou de plusieurs pays (34 %) et des représentants non institutionnels du personnel (45 %). En revanche, les accords établis au titre de l'article 6 de la directive doivent être conclus avec un groupe spécial de négociation (GSN) de représentants du personnel constitué conformément à la législation de l'État membre de l'EEE concerné. Toutefois, dans 12 cas (17 %), il n'apparaît pas clairement que l'accord au titre de l'article 6 ait été réellement conclu avec un GSN. Sur les 59 accords manifestement conclus avec un GSN, 18 (soit 25 % de

tous les accords) ont également été signés avec une autre partie représentant les travailleurs. Le plus souvent, il s'agit soit d'un syndicat international (dans 14 cas), soit d'un ou de plusieurs syndicats nationaux (dans 7 cas), mais, dans 1 cas, il s'agit d'un comité d'entreprise national.

Au total, 19 accords (27 % du total) ont été signés conjointement par des organisations syndicales et des représentants de GSN (14 avec un syndicat international et 9 avec des syndicats nationaux, dont 4 cas avec les deux types de syndicats). Cette pratique est plus répandue dans le secteur de l'alimentation, des boissons et du tabac (4 accords) et dans les secteurs des produits chimiques et de la métallurgie (5 accords chacun). Même si la proportion globale est sensiblement inférieure aux 45 % d'accords visés à l'article 13 conclus par des syndicats, il faut relever que, bien qu'ils n'aient pas un rôle officiel dans la procédure de GSN, la participation des syndicats à l'établissement des CEE est manifeste dans plus d'un quart des accords visés à l'article 6.

Droit national applicable

Les accords visés à l'article 6 doivent être conformes à la législation nationale de transposition de l'un des 17 pays de l'EEE couverts actuellement (novembre 1999) par la directive. En ce qui concerne les organisations multinationales ayant leur siège dans l'un de ces 17 pays de l'EEE, le droit applicable est celui du pays concerné. C'est le cas pour 38 accords (54 %), dont 25 stipulent explicitement ce fait dans leur texte.

Les multinationales sises en dehors de l'EEE doivent choisir le droit national applicable à la négociation et au fonctionnement de leur CEE. Sur les 33 accords concernés, 26 (79 %) précisent la législation nationale applicable. Au total, 20 d'entre eux ont opté pour la législation belge (7 cas), irlandaise (7 cas) ou néerlandaise (6 cas). Les législations allemande et italienne régissent chacune 2 accords, et les législations française et suédoise chacune 1 accord.

Bien que les accords visés à l'article 13 soient antérieurs à l'application de la directive et qu'aucune exigence analogue ne s'imposait donc aux multinationales sises en dehors des 17 pays de l'EEE, sur les 155 accords concernés, le siège européen retenu aux fins de l'application de la directive était précisé dans 32 % des cas. Les 3 pays les plus cités étaient la Belgique, la France et l'Allemagne, avec respectivement 13, 12 et 10 accords chacun. Une comparaison laisse supposer que, en précisant la législation nationale applicable aux accords visés à l'article 6, les multinationales n'ayant pas leur siège dans l'EEE (17 pays) sont susceptibles d'avoir opté pour la législation de certains pays plus petits. Bien qu'il ne soit pas possible d'évaluer l'ampleur de cette «recherche du régime le plus favorable», il faut relever que sur les 9 multinationales dont les données pertinentes sur l'emploi sont disponibles, 5 ont opté pour la législation d'un pays qui n'accueille pas le plus gros de leurs activités.

Résolution des litiges

Parmi les accords au titre de l'article 6, au total 53 (75 %) prévoient des modalités de résolution de tout litige concernant l'accord ou son interprétation. Aucune donnée comparable n'est dispo-



nible pour les accords visés à l'article 13, mais il semblerait que la proportion d'accords au titre de l'article 6 incluant ce type de dispositions soit plus importante. Au total, 33 accords (46 %) précisent le cadre juridique applicable en cas de litige ou les tribunaux compétents; 24 accords (34 %), dont 4 indiquant le cadre juridique, font état d'une procédure interne qui s'applique avant tout recours à la législation. Enfin, 3 d'entre eux précisent qu'aucun recours n'est possible au-delà de la procédure interne.

Par ailleurs, deux tiers des accords précisent la version linguistique faisant foi — par exemple en cas de litige concernant l'interprétation. Sur les 47 accords concernés, 24 (soit 34 % de tous les accords) optent pour la version anglaise. Parmi ces accords, 20 concernent des entreprises sises au Royaume-Uni ou d'origine nord-américaine, 1 de ces entreprises est une multinationale japonaise et les 3 autres sont des multinationales belges, néerlandaises et suisses. L'allemand, le français, le néerlandais et le suédois sont employés dans 5 cas chacun, et le danois, l'espagnol et le finnois sont retenus 1 fois chacun.

Forme

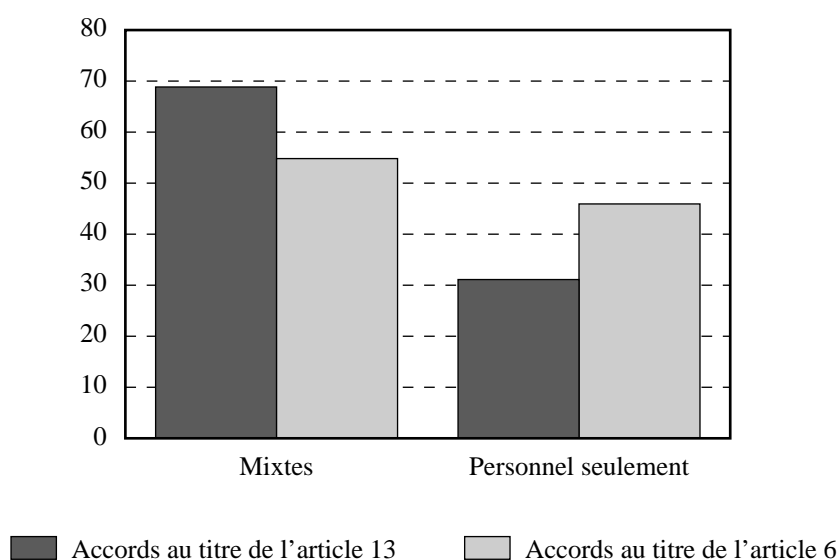
Les prescriptions subsidiaires de la directive disposent que le CEE doit être uniquement composé de représentants du personnel qui se réunissent ensuite, sur une base bilatérale, avec la direction. Cela correspond aux pratiques de plusieurs pays de l'EEE, dont l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, l'Autriche et certains pays nordiques. Ce modèle est l'exigence officielle des 14 pays membres de l'EEE ayant déjà transposé la directive, à l'exception de l'un d'entre eux. Cette exception est la législation française qui, conformément aux pratiques nationales, prévoit des CEE constitués comme des structures mixtes «direction-travailleurs».

Parmi les accords visés à l'article 13, la forme mixte est la plus fréquente: 69 % des CEE formaient des structures mixtes et 31 % étaient exclusivement composés de représentants du personnel. La situation est quelque peu différente en ce qui concerne les accords visés à l'article 6, peut-être sous l'effet de l'approche adoptée par la plupart des législations de transposition des États membres. En effet, alors que les formes mixtes constituent une majorité de 55 %, une grande minorité de 45 % se compose de structures exclusivement constituées de travailleurs.

Nombre des différences entre les accords visés à l'article 13 en fonction du pays d'origine de l'entreprise concernée se retrouvent parmi les accords au titre de l'article 6, mais avec deux grandes modifications. Ainsi, tous les accords au titre de l'article 6 des entreprises originaires de Belgique et de France établissent des organes mixtes, à l'instar de tous les accords des multinationales sises au Royaume-Uni. Les structures des entreprises originaires des pays nordiques restent contrastées, la préférence allant aux structures de travailleurs comme dans le cas des accords au titre de l'article 13. Par ailleurs, les 3 accords des entreprises sises en Italie établissent des

CEE de travailleurs. Toutefois, alors que 2 accords sur 5 au titre de l'article 13 dans les entreprises sises en Allemagne, aux Pays-Bas et en Autriche faisaient état de structures mixtes, cette proportion est passée à 1 sur 5 pour les accords au titre de l'article 6: les structures de travailleurs prédominent nettement parmi les accords au titre de l'article 6 conclus par des entreprises ayant leur siège dans ces 3 pays. Il peut paraître surprenant que 7 accords au titre de l'article 6 sur un total de 17 (41 %) parmi les entreprises nord-américaines instaurent des structures exclusivement composées de travailleurs.

Graphique 1 CEE mixtes et exclusivement composés de travailleurs (en %)



Source: Accords au titre des articles 13 et 6 contenant ce type d'informations: 374 et 71 respectivement.

Quant aux différences sectorielles, les accords visés à l'article 6 dans le secteur de l'alimentation, des boissons et du tabac sont plus susceptibles d'établir des comités mixtes, comme dans le cas des précédents accords au titre de l'article 13. L'industrie des produits chimiques continue de se caractériser par une structure variable, la préférence allant aux comités mixtes. Dans la métallurgie, cependant, on note désormais un écart net entre les structures mixtes et celles exclusivement composées de travailleurs, alors que les premières bénéficiaient d'une majorité confortable au titre de l'article 13. Dans la construction et les commodités, on relève le passage d'une majorité de structures mixtes parmi les accords au titre de l'article 13 vers une majorité de structures exclusivement composées de travailleurs parmi les accords au titre de l'article 6.

Couverture géographique

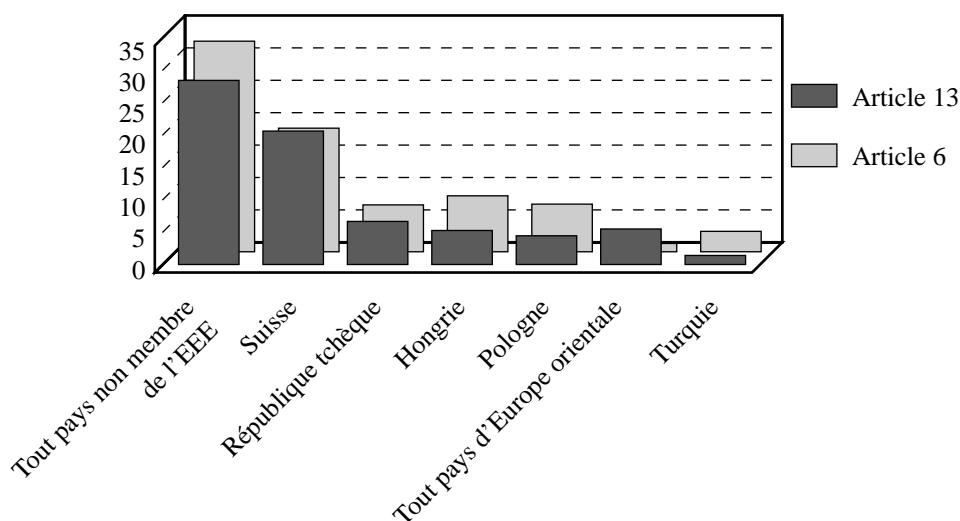
Bien que l'option de refus du Royaume-Uni vis-à-vis de la directive était bel et bien en vigueur au moment où les accords visés à l'article 13 étaient conclus, les opérations menées au Royaume-Uni étaient couvertes par 63 % des accords. Seuls 7 accords excluaient expressément le Royaume-Uni. L'arrivée du nouveau gouvernement, en mai 1997, au Royaume-Uni mit rapidement un



terme à cette option de refus. Dans la pratique, la question de l'inclusion ou de l'exclusion des opérations menées au Royaume-Uni ne semble plus être soulevée. Par conséquent, l'accent est mis ici sur la couverture des pays extérieurs à l'EEE.

La couverture de 26 % des accords au titre de l'article 13 s'est élargie pour inclure les établissements situés dans un ou plusieurs pays extérieurs à l'EEE (un total qui était supérieur, parmi les 26 accords antérieurs à l'adoption de la directive, en 1994, à la grande majorité des accords conclus après l'adoption de la directive: 42 %, contre 25 %). Par comparaison, la proportion d'accords au titre de l'article 6 dont la couverture s'étend à un ou à plusieurs pays non membres de l'EEE est légèrement supérieure, avec 30 % (21 accords). L'inclusion de pays non membres de l'EEE est plus fréquente parmi les accords au titre de l'article 6 dans le secteur de la transformation (35 %) que dans le secteur de la construction et des commodités (13 %) ou des services (17 %). Les établissements sis en Suisse sont couverts par 19 % des accords au titre de l'article 13 et par 17 % des accords au titre de l'article 6. Les établissements sis en République tchèque, en Hongrie et en Pologne sont couverts, respectivement, par 6, 5 et 4 % des accords au titre de l'article 13, et par 7, 8 et 7 % des accords conclus en vertu de l'article 6. Cela témoigne d'une extension, certes peu importante, de la couverture par les CEE des établissements des pays candidats d'Europe centrale. La couverture des pays d'Europe orientale (à l'est et au sud-est de la Hongrie, de la Pologne et de la République tchèque) reste relativement rare, avec un seul accord au titre de l'article 6.

Graphique 2 Couverture des pays non membres de l'EEE (en %)



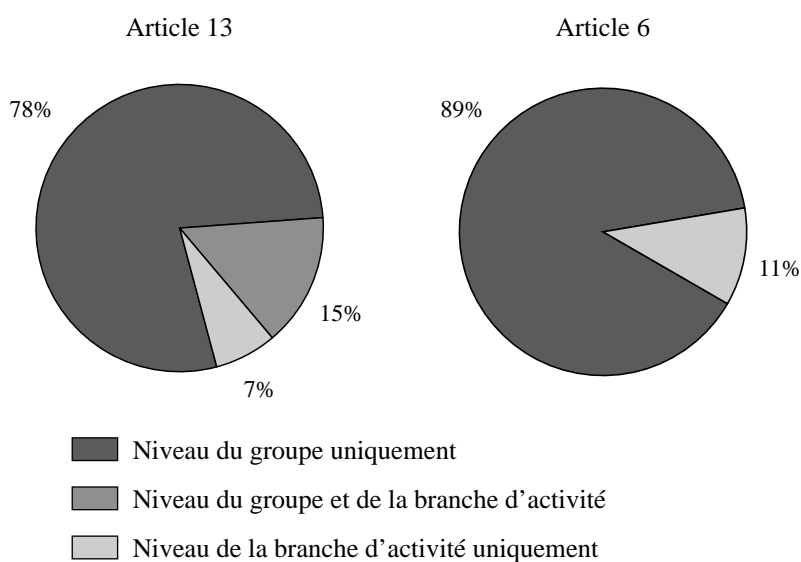
Source: Tous les accords: article 6 = 71; article 13 = 386.

Niveau couvert dans l'entreprise

Les prescriptions subsidiaires de la directive prévoient un CEE unique, pour l'ensemble du groupe. Bien que cette approche ait été adoptée par la plupart des accords au titre de l'article 13 (78 %), une minorité a établi des dispositions de CEE en ce qui concerne la branche internationale. Cette minorité s'est répartie entre les structures à un seul niveau établissant des CEE pour les branches uniquement (15 %) et les structures à deux niveaux établissant des CEE pour les groupes et les branches (7 %). Les CEE se limitant au niveau de la branche sont particulièrement répandus parmi les multinationales nord-américaines.

La proportion de CEE se limitant au niveau de la branche est légèrement inférieure pour les accords au titre de l'article 6 avec 11 % (8 accords), et il n'existe aucun exemple de structures à deux niveaux. Les 63 autres accords (89 %) établissent un CEE au niveau du groupe. À l'instar de leurs prédécesseurs au titre de l'article 13, les CEE se limitant au niveau de la branche ont été surtout établis par des accords au titre de l'article 6 dans des établissements sis en Amérique du Nord.

Graphique 3 Niveau couvert



Source: Tous les accords: article 6 = 71; article 13 = 386.

Chapitre 5

Rôle et compétences des CEE

Rôle

À une exception près dans chaque cas, tous les accords au titre de l'article 6 et de l'article 13 mentionnent explicitement que le CEE a pour but d'organiser l'information et la consultation transnationales des travailleurs et de leurs représentants. Comme dans le cas des accords au titre de l'article 13, et conformément à la définition donnée par la directive, la plupart du temps, les accords au titre de l'article 6 définissent la consultation en termes de «dialogue» ou d'«échange de vues». Dans 14 % des accords au titre de l'article 13, le document définit plus avant la consultation et la négociation, notamment: le droit des représentants des travailleurs de commenter officiellement les propositions de la direction et de formuler un avis sur ces points; la consultation formelle pour certaines questions; la possibilité donnée aux représentants du personnel de formuler des recommandations; la négociation de documents conjoints. Le pourcentage d'accords au titre de l'article 6 comprenant de telles dispositions plus étendues est légèrement inférieur (11 %). En définissant le rôle des CEE, les accords visés à l'article 6 semblent appliquer les dispositions de la directive aussi fidèlement que les précédents accords au titre de l'article 13.

Tableau 3 Dispositions de consultation et de négociation plus étendues

	Accords au titre de l'article 13 (en %)	Accords au titre de l'article 6 (en %)
<i>Toute disposition plus étendue</i>	14	11
Avis/commentaires	7	3
Consultation formelle	1	4
Recommandations	4	–
Négociation de documents conjoints	2	6

Source: Tous les accords: article 6 = 71; article 13 = 386.

Bien que peu d'accords disposent que le CEE joue un rôle de négociateur, leur proportion a légèrement augmenté pour les deux types d'accords. Des commentateurs se sont également interrogés sur la possibilité de développer ce rôle à l'avenir. À cet égard, il est intéressant de noter que 7 accords (10 %) au titre de l'article 6 excluent expressément le CEE de tout rôle de négociation. Aucune information comparable n'est disponible pour les accords au titre de l'article 13.

Un sujet de plus en plus préoccupant a été la question des délais d'information et de consultation des CEE, notamment dans des situations extraordinaires impliquant des transferts de production, des fusions, des réductions de taille ou des fermetures. Parmi les accords au titre de l'article 6, 20 (soit 28 %) font explicitement référence à l'information et à la consultation en temps utile. Aucun chiffre comparable n'est disponible pour les accords au titre de l'article 13, mais il est probable que la proportion soit relativement moindre. Les références aux délais d'information et de consultation se retrouvent essentiellement parmi les accords au titre de l'article 6 conclus par des entreprises sises en Belgique, en Allemagne, en France, aux Pays-Bas, en Autriche et en Amérique du Nord (entre un tiers et la moitié dans chaque cas). En revanche, aucun accord conclu par les multinationales sises dans les pays nordiques n'inclut ce type de référence et 1 seul accord sur les 10 que comptent les entreprises du Royaume-Uni l'inclut.

Thèmes d'information et de consultation

Pratiquement tous les accords, qu'ils soient conclus au titre de l'article 13 ou de l'article 6, contiennent une liste de thèmes qui sont du ressort du CEE. Au total, 6 exceptions ont été relevées parmi les 386 accords au titre de l'article 13 et 1 parmi les 71 accords au titre de l'article 6. Dans 56 accords (79 %) au titre de l'article 6, la liste fournie est indicative ou non exhaustive, alors que dans les 15 autres accords (21 %) la liste des questions que le CEE peut traiter est exhaustive. Des informations comparables sur ce point ne sont pas disponibles pour les accords au titre de l'article 13.

À l'instar des accords au titre de l'article 13, les 8 grandes questions identifiées dans les prescriptions subsidiaires sont celles le plus souvent citées dans les accords au titre de l'article 6; 6 d'entre elles sont même plus souvent citées dans les accords au titre de l'article 6 qu'elles ne l'étaient dans les précédents accords au titre de l'article 13, alors que les 2 autres questions — à savoir, la situation économique et financière et les questions d'emploi et sociales — étaient déjà mentionnées dans près de 9 accords sur 10 au titre de l'article 13. Il faut notamment relever que la question potentiellement litigieuse des transferts de production, des fusions, des réductions de taille ou de la fermeture des entreprises est mentionnée dans 76 % des accords au titre de l'article 6, contre seulement 52 % des accords au titre de l'article 13.

Sur 4 autres questions mentionnées dans plus de 5 % des accords au titre de l'article 13, la proportion d'accords au titre de l'article 6 citant les questions d'environnement et de formation a augmenté, alors que le pourcentage d'accords mentionnant les questions de santé et de sécurité



est resté dans l'ensemble constant. L'élément le plus surprenant est la fréquence croissante à laquelle l'égalité des chances est citée comme une question à traiter.

Bien que la fréquence générale à laquelle ces 4 autres questions sont citées ait quelque peu augmenté si l'on compare les accords au titre de l'article 6 à ceux visés à l'article 13, l'écart entre la fréquence de ces questions et celle des 8 grandes questions identifiées dans la directive s'est, en fait, creusé. Une comparaison entre les accords au titre de l'article 13 conclus avant l'adoption de la directive, en septembre 1994, et ceux conclus ultérieurement révèle que, avant l'adoption de la directive, cet écart entre les deux groupes de questions était beaucoup moins marqué. En d'autres termes, il semble qu'une des conséquences de la directive a été de privilégier progressivement les thèmes abordés par les prescriptions subsidiaires. Dans le même temps, d'autres questions sont de plus en plus souvent abordées, notamment dans les domaines de l'environnement et de l'égalité des chances.

Tableau 4 Sujets d'information et de consultation

Sujet	Accords au titre de l'article 6 (en %)	Accords au titre de l'article 13, après adoption de la directive (en %)	Accords au titre de l'article 13, avant adoption de la directive (en %)
Situation économique et financière	89	91	91
Emploi et questions sociales	86	87	89
Résultats de l'entreprise, production et ventes	82	80	46
Structures	82	61	46
Transferts de production, fermetures, etc.	76	54	39
Investissements	75	70	39
Nouvelles méthodes de travail	68	63	50
Organisation	68	61	35
Environnement	41	26	15
Santé et sécurité	39	33	35
Formation	31	27	31
Égalité des chances	20	5	8

Source: Accords au titre de l'article 13 comportant les informations pertinentes et tous les accords au titre de l'article 6: 362 et 71 respectivement.

Sujets expressément exclus

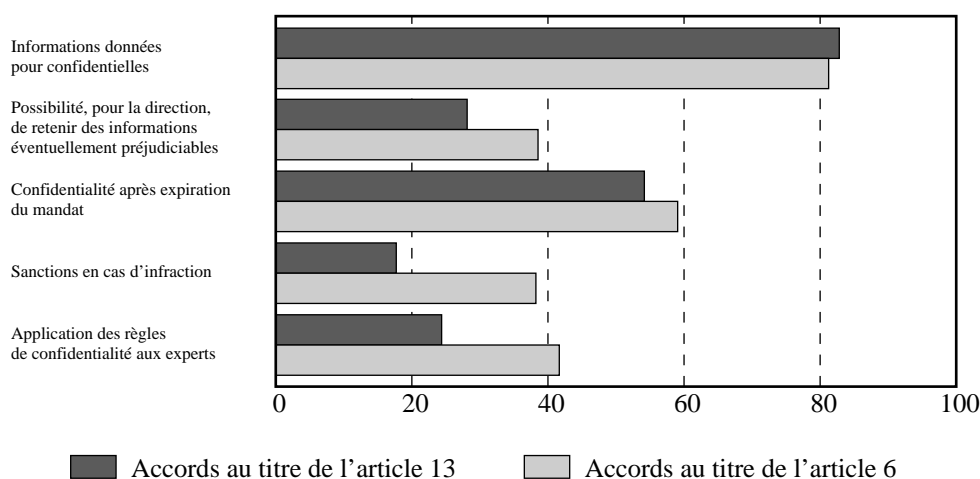
Près de la moitié des accords au titre de l'article 13 (48 %) avaient expressément exclu l'examen de certaines questions au sein du CEE (une caractéristique qui concernait seulement 12 % des accords conclus avant septembre 1994). Tel était également le cas pour 32 accords au titre de l'ar-

ticle 6, soit une proportion analogue (45 %). Toutefois, le «principe de subsidiarité» qui exclut l'examen, au sein du CEE, de questions déjà traitées par des dispositions d'information et de consultation aux niveaux national et local, relevé dans 9 cas pertinents sur 10 parmi les accords au titre de l'article 13, semble moins fréquent parmi les accords au titre de l'article 6, où il représente 2 cas sur 3. Les questions de salaire et de rémunération étaient également moins susceptibles d'être expressément exclues des accords visés à l'article 6, par rapport aux accords au titre de l'article 13 (13 %, contre 19 % de tous les accords). Des proportions plus restreintes des 2 types d'accords excluent expressément les questions des conflits du travail, des affaires personnelles et de politique.

Confidentialité

Conformément à l'article 8 de la directive, qui exige que les législations de transposition des États membres obligent les représentants des travailleurs et les experts à respecter la confidentialité de toute information jugée confidentielle par la direction, 88 % des accords au titre de l'article 13 contenaient une clause de confidentialité. L'impact de la directive transparait dans le contraste entre les accords conclus avant son adoption, dont seuls 46 % comportaient une telle clause, et ceux signés après septembre 1994, dont 91 % contiennent ce type de clause. Avec 94 %, la proportion est même supérieure parmi les accords au titre de l'article 6, dont tous sauf 6 contiennent une clause de confidentialité.

Graphique 4 Clauses de confidentialité (en %)



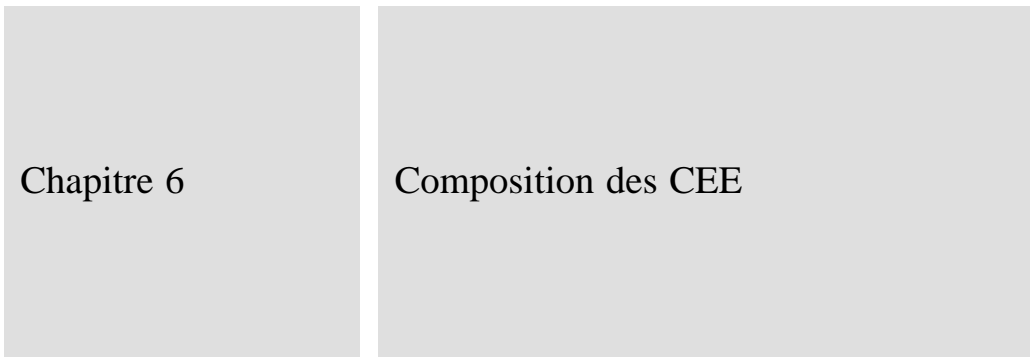
Source: Tous les accords: article 6 = 71; article 13 = 386.

Outre l'obligation générale, pour les représentants des travailleurs, de traiter comme telle toute information jugée confidentielle par l'employeur — qui se retrouve dans presque tous les accords au titre des articles 6 et 13 au travers d'une clause de confidentialité —, les aspects spécifiques de la confidentialité font plus souvent l'objet de clauses parmi les accords visés à l'article 6 que dans ceux visés à l'article 13.



La proportion accrue de clauses permettant à la direction de retenir des informations éventuellement préjudiciables peut être le résultat de l'exigence de la directive selon laquelle les États membres doivent prévoir, «dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale», que la direction centrale située sur leur territoire n'est pas obligée de communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porteraient préjudice à celles-ci (article 8, paragraphe 2). La plupart des États membres ont introduit cette disposition dans leur législation de transposition. Cette clause est surtout répandue parmi les accords au titre de l'article 6 des multinationales sises aux Pays-Bas, en Suisse, et notamment au Royaume-Uni. Ces accords comportent également des clauses donnant la possibilité de sanctionner la violation de la confidentialité.

En résumé, les accords visés à l'article 6 comptent des dispositions de confidentialité plus étendues que les précédents accords au titre de l'article 13.



La composition des CEE, le nombre de membres, l'attribution des sièges et la durée du mandat sont des éléments obligatoires des accords au titre de l'article 6.

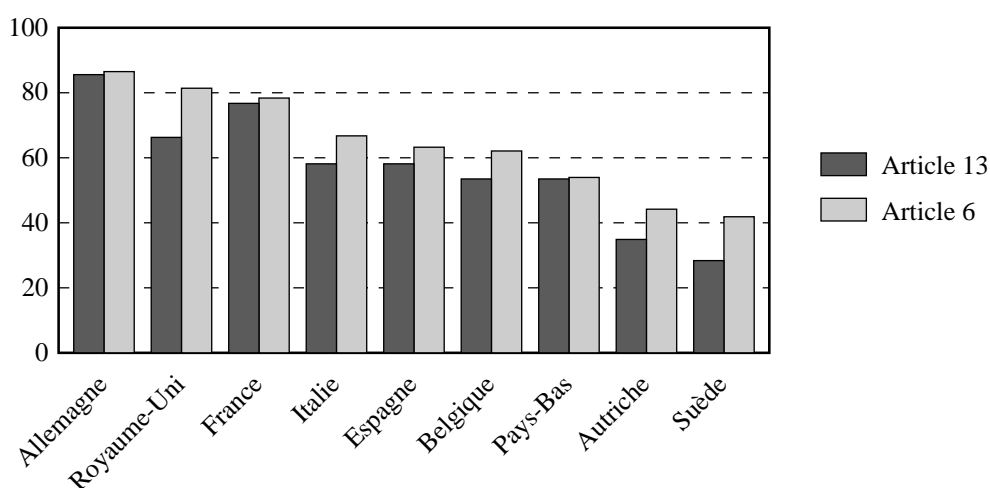
Nombre de représentants et répartition géographique

Le nombre de représentants des travailleurs peut être calculé dans trois quarts des cas environ (76 %) — contre 69 % pour les accords au titre de l'article 13. Les autres accords se contentent généralement d'indiquer la formule permettant de calculer le nombre de sièges et leur répartition. Le nombre moyen de représentants (y compris dans les cas où les accords n'indiquent que des maximums) est de l'ordre de 17, contre 18 environ pour les accords au titre de l'article 13. Outre le fait qu'ils soient un peu plus petits, les CEE visés à l'article 6 sont généralement d'une taille plus homogène que les CEE visés à l'article 13 (la fourchette va de 6 à 30 membres, contre 3 à 70). Près de 6 % des accords visés à l'article 13 comptaient plus de 30 membres, mais aucun accord visé à l'article 6 ne dépasse ce seuil. Tous les accords visés à l'article 6 respectent l'exigence des prescriptions subsidiaires selon laquelle un CEE réglementaire devrait compter entre 3 et 30 membres, exigence que respectaient 94 % des accords visés à l'article 13.

En ce qui concerne la couverture géographique des membres des CEE, lorsque les accords fournissent ces informations (dans 50 cas), la situation est relativement analogue, qu'il s'agisse de l'article 6 ou de l'article 13, bien que le nombre relativement limité d'accords au titre de l'article 6 examinés et le fait que certains pays puissent être surreprésentés exigent que toute conclusion soit traitée avec précaution. Comme l'indique le graphique 5, 9 pays sont les plus susceptibles d'être représentés dans les 2 types de CEE, l'Allemagne étant le pays le plus souvent cité dans les 2 cas.

La seule véritable évolution par rapport à l'article 13 est que le Royaume-Uni a dépassé la France pour occuper la deuxième place, alors que l'Italie est passée devant l'Espagne (les 2 pays étaient à égalité dans le cas de l'article 13). La prédominance des «cinq grandes» économies de l'UE n'est peut-être pas surprenante, mais le classement relativement élevé de pays tels que la Belgique et l'Autriche (où seules 3 entreprises disposant d'accords au titre de l'article 6 ont leur siège) laisse penser qu'elles sont peut-être favorisées de manière disproportionnée en tant que lieu d'investissement pour les multinationales, ou, dans le cas de l'Autriche, qu'un nombre considérable de multinationales sises en Allemagne exercent leurs activités également dans ce pays.

Graphique 5 Pays le plus souvent représentés dans les CEE (en %)



Source: Accords au titre des articles 13 et 6 contenant des informations sur la couverture géographique des membres des CEE: 248 et 50 respectivement.

Bien que le classement général ait relativement peu évolué, les fréquences de représentation ont nettement changé. Dans l'ensemble, sur 22 pays, la grande majorité (18) est désormais représentée dans une proportion plus importante de CEE qu'auparavant (lorsque les accords contiennent ce type d'informations). Certaines de ces augmentations sont notables: dans 9 cas, elles étaient de 5 points (Belgique, Danemark, Espagne, Italie, Autriche, Hongrie, Pologne, République tchèque et Suisse) et, dans 3 cas, elles ont dépassé 10 points (Finlande, Suède et Royaume-Uni). Les seuls perdants (et de peu) sont un nombre restreint de petits pays (Grèce, Luxembourg, Portugal et Slovaquie). À la lumière de ces évolutions, il semblerait que la structure plus «uniforme» des CEE de l'article 6 (voir la partie suivante) et l'obligation d'inclure tous les pays concernés dans les GSN signifient, d'une manière générale, que plus de pays sont représentés dans les CEE. Force est de constater que certains pays d'Europe centrale et orientale sont nettement plus susceptibles d'être représentés dans les CEE qu'auparavant. En effet, les candidats de la première vague d'adhésion (Hongrie, Pologne et République tchèque) sont chacun représentés dans environ 1 CEE sur 10 (lorsque les accords contiennent ce type d'informations), voyant ainsi leurs résultats au titre de l'article 13 passer du simple au double, voire plus.



Les groupes multinationaux qui réunissent des pays d'une région (le plus souvent des pays nordiques, d'Europe centrale et la péninsule Ibérique), aux fins de la représentation dans les CEE, constituent une faible part des accords au titre de l'article 6 (8 %), comme dans le cas de l'article 13.

Répartition des sièges

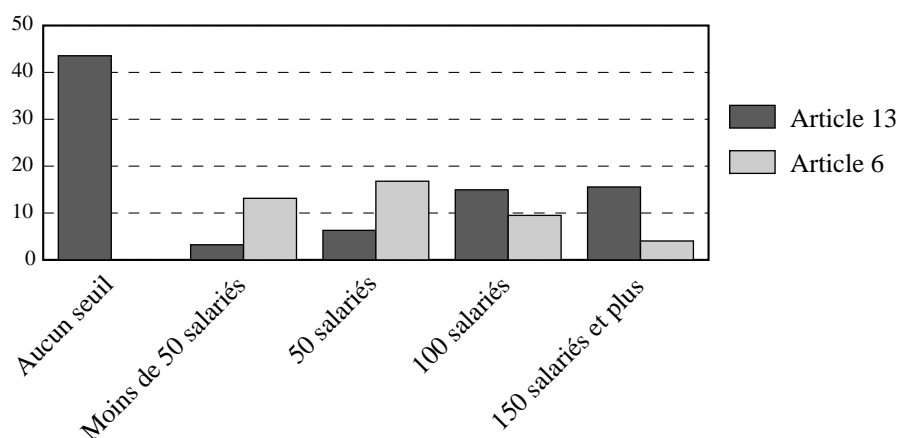
Au titre de l'article 13, la représentation des travailleurs dans les CEE reposait, dans presque tous les cas, sur une variante de deux méthodes:

- 1) attribution uniforme de sièges à chaque activité ou pays couvert;
- 2) attribution de sièges en fonction de la taille des effectifs dans chaque activité ou pays couvert.

La première méthode a été appliquée dans 35 % des cas concernés (accords précisant la base d'attribution des sièges), 4 accords sur 10 ont procédé à une attribution «directe» uniforme, et les autres ont également prévu la représentation garantie ou supplémentaire d'un ou de plusieurs pays ou établissements. La deuxième méthode a été utilisée dans 62 % des cas. Au total, 6 accords sur 10 ont adopté une approche exclusivement fondée sur la taille des effectifs, tandis que les autres ont, en outre, prévu la représentation garantie ou supplémentaire d'un ou de plusieurs pays ou établissements.

La base d'attribution des sièges des représentants des travailleurs est précisée dans 82 % des accords au titre de l'article 6 (contre 84 % des accords au titre de l'article 13). Les deux méthodes sont donc encore appliquées, mais une évolution notable est intervenue. Tout porte à croire que cette évolution découle des dispositions de la directive et des législations nationales de transposition concernant les GSN et les CEE réglementaires reposant sur les prescriptions subsidiaires. Celles-ci garantissent un siège pour chaque pays où le groupe multinational est implanté, les autres sièges étant attribués en fonction de la taille des effectifs. Cette méthode a été retenue par 57 % des accords au titre de l'article 6 identifiant la base d'attribution des sièges (bien que certains établissements plus petits soient parfois exclus — voir ci-dessous): il s'agit de la méthode d'attribution unique, méthode la plus répandue. Une approche exclusivement fondée sur la taille des effectifs a été appliquée dans 33 % des cas (environ la moitié du pourcentage relevé pour l'article 13). Dans 3 % des cas, la méthode appliquée est une variation de la méthode d'attribution uniforme (avec une représentation supplémentaire pour un pays). Enfin, 7 % des cas n'entrent dans aucune de ces catégories.

Graphique 6 Seuils d'effectifs pour la représentation au sein des CEE (en %)



Source: Tous les accords: article 6 = 71; article 13 = 386.

Comme il est indiqué ci-dessus, tous les pays où une multinationale est implantée sont représentés dans les GSN, indépendamment de la taille des effectifs. Toutefois, les CEE établis au titre de l'article 6 n'incluent pas nécessairement des représentants directs des petits établissements. Comme dans le cas de l'article 13 (44 %), un peu moins de la moitié (45 %) des accords au titre de l'article 6 fixent un seuil minimal d'effectifs pour qu'un pays soit directement représenté au sein du CEE.

Toutefois, alors que le seuil le plus répandu parmi les accords au titre de l'article 13 était de 100 à 150 salariés (environ deux tiers de tous les cas concernés), moins d'un tiers des accords concernés au titre de l'article 6 fixent des seuils à ce niveau. Deux tiers des accords au titre de l'article 6 prévoyant des seuils les fixent à 50 salariés ou moins, alors que seuls un quart des accords au titre de l'article 13 concernés procèdent de la sorte. Le seuil le plus élevé parmi les accords au titre de l'article 6 est de 150 salariés (10 % des cas pertinents), alors que les seuils des accords au titre de l'article 13 allaient jusqu'à 500 salariés et que plus d'un tiers des accords concernés prévoyaient des seuils de 150 salariés et plus. Le seuil moyen des accords au titre de l'article 13 concernés (112 salariés) représentait près du double de celui des accords au titre de l'article 6 (65 salariés). Dans un nombre limité d'accords au titre de l'article 13 et de l'article 6, les pays n'atteignant pas le seuil requis sont regroupés aux fins de la représentation (voir première partie du présent chapitre).

Ainsi, avec des seuils de représentation plus petits et l'extension de la méthode d'attribution de sièges reposant sur la directive («attribution uniforme supplémentaire»), les CEE de l'article 6 semblent généralement avoir une portée quelque peu plus large et plus uniforme dans la mesure où ils privilégient davantage les considérations géographiques que la taille des effectifs (ce qui est étayé par le fait que nombre de pays sont plus souvent représentés dans les CEE de l'article 6 — voir ci-dessus). Il est difficile d'évaluer l'ampleur de ce phénomène, mais les accords



qui fournissent à la fois des chiffres sur la taille des effectifs et des informations sur la répartition des sièges indiquent dans quelle mesure le poids des pays au sein des CEE est proportionnel à la taille de leurs effectifs. Sur les 71 accords au titre de l'article 6, 17 fournissent ce type d'informations.

En ce qui concerne les accords au titre de l'article 13, il semble que la tendance était à la prédominance de grands effectifs nationaux (souvent ceux du pays d'origine) au sein des CEE (bien que ce point n'ait pas été couvert par la précédente base de données relative aux accords visés à l'article 13). Toutefois, dans les 9 cas (sur les 17 accords comportant ce type d'informations) où un seul effectif national dépasse la moitié du total des effectifs concernés par le CEE, cet effectif dispose d'une majorité de sièges dans 2 cas seulement et est en minorité dans les 7 autres cas. En outre, dans 2 cas extrêmes, l'effectif majoritaire occupe moins du quart des sièges.

Un autre élément prouvant dans quelle mesure la représentation au sein du CEE reflète la taille des effectifs est la proportion de la main-d'œuvre totale, dont les représentants peuvent constituer une majorité simple dans le CEE. En d'autres termes, les représentants d'une minorité de travailleurs d'une multinationale peuvent-ils constituer une majorité au sein du CEE et, dans ce cas, quelle minorité de travailleurs peut former cette majorité au sein du CEE? Parmi les 15 accords pour lesquels les chiffres pertinents sont disponibles, une minorité de travailleurs peut obtenir une majorité au sein du CEE dans 13 cas. Une majorité simple au sein du CEE peut apparemment être réalisée par les représentants de la manière suivante:

- 41 à 50 % de travailleurs dans 2 cas;
- 31 à 40 % de travailleurs dans 2 cas;
- 21 à 30 % de travailleurs dans 5 cas;
- 20 % ou moins de travailleurs dans 4 cas.

Cela tendrait à confirmer le fait que des structures de CEE plus uniformes, accordant moins de poids aux grands effectifs nationaux, sont à présent la norme. Les questions qui sont alors soulevées concernent la nature de la démocratie au sein des CEE et l'équilibre entre le fait de permettre à tous les pays de s'exprimer et le risque qu'une majorité de travailleurs d'une multinationale soient mis largement en minorité dans certains cas.

Outre la taille des effectifs et les facteurs géographiques, un nombre restreint d'accords au titre de l'article 6 tiennent également compte d'autres éléments pour l'attribution des sièges des CEE:

- 15 % confèrent une dimension de branche ou sectorielle à l'attribution des sièges, garantissant ainsi la représentation des diverses branches d'activité ou des secteurs d'une multinationale (contre 11 % d'accords au titre de l'article 13);

- 6 % établissent une distinction entre différents types d'activité (par exemple la production ou la vente et distribution) [un peu plus que les accords au titre de l'article 13 (4 %)];
- 7 % confèrent une dimension professionnelle à l'attribution des sièges (par exemple, en assurant la représentation des ouvriers et des cols blancs) [plus du double du pourcentage dans le cas des accords au titre de l'article 13 (3 %)];
- 6 % mentionnent la composition ou l'équilibre hommes-femmes du groupe de représentants des travailleurs (question non couverte dans la base de données relative aux accords visés à l'article 13).

Dans un petit nombre d'États membres, les représentants nationaux des travailleurs au sein des CEE visés à l'article 6 doivent refléter la composition de la main-d'œuvre en termes de catégorie professionnelle (comme en Italie) ou de sexe (comme en Allemagne).

Méthodes de sélection

Tous les CEE comptent des salariés de l'entreprise concernée agissant en qualité de représentants «ordinaires» des travailleurs. Dans les accords au titre de l'article 13, ils étaient choisis (élus ou désignés) essentiellement de deux manières (dans certains cas combinées):

- 1) par l'application de la législation ou des pratiques nationales de leur pays d'origine;
- 2) par recours à certaines méthodes spécifiques telles que la nomination par les syndicats, la désignation par des organes de type «comité d'entreprise» ou l'élection directe par le personnel.

Près de deux tiers des accords au titre de l'article 13 ont opté pour la première approche, bien que plus d'un cinquième d'entre eux aient associé cette approche au recours à des méthodes spécifiques dans certains pays. Environ 4 accords sur 10 prévoyaient des moyens de sélection spécifiques, mais plus d'un tiers de ces accords associaient cette approche à une autre méthode dans certains pays. La tendance à appliquer les dispositions nationales était nettement plus marquée parmi les accords au titre de l'article 13 signés après l'adoption de la directive (cette méthode de sélection étant prévue pour tous les pays ou quelques-uns dans presque 70 % des cas) que parmi les accords antérieurs (près de 40 %).

Au titre de l'article 6, la première méthode est à présent la plus répandue, ce qui prouve que la législation d'application des pays ayant transposé la directive fixe des règles de sélection pour les représentants au sein des GSN et des CEE réglementaires (et, dans certains cas, les CEE visés à l'article 6). Plus de 80 % des accords au titre de l'article 6 prévoient que les représentants des travailleurs doivent être sélectionnés conformément aux lois et aux pratiques nationales de quelques pays ou de tous les pays. Au total, 6 accords sur 10 environ établissent une approche reposant sur la législation et/ou les pratiques nationale(s) de tous les pays, tandis que 2 sur 10 associent un recours prioritaire à cette méthode avec l'identification de méthodes de sélection spécifiques pour des pays particuliers. Plus d'un tiers des accords appliquent la seconde méthode, identifiant la méthode de sélection spécifique pour tous les pays (16 %) ou quelques-uns (22 %).



Tableau 5 Méthodes de sélection des représentants des travailleurs au sein des CEE

Méthode	Article 6 (en %)	Article 13 (en %)
Conformément aux lois/pratiques nationales (total)	82	63
<i>Conformément aux lois/pratiques nationales dans tous les pays</i>	62	50
<i>Conformément aux lois/pratiques nationales dans certains pays et par des modalités spécifiques dans d'autres</i>	20	13
Par des modalités spécifiques (total)	38	40
<i>Par des modalités spécifiques dans tous les pays</i>	16	25
<i>Par des modalités spécifiques dans certains pays et d'une autre façon dans d'autres pays</i>	22	16
Divers	1	5
Aucune méthode précisée	3	5

Source: Tous les accords: article 6 = 71; article 13 = 386.

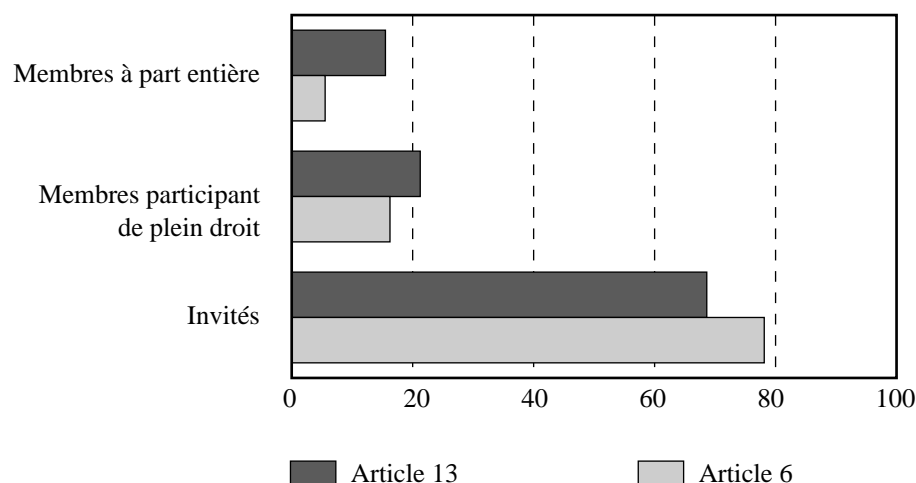
Parmi les accords prévoyant des modalités spécifiques, 14 mentionnent des élections directes, 12 prévoient la désignation par un comité d'entreprise et 12 autres indiquent la nomination syndicale. En ce qui concerne les accords au titre de l'article 13, la méthode spécifique la plus répandue est celle de la désignation par des comités d'entreprise, suivie de la nomination syndicale et des élections. Comme pour l'article 13, dans les accords visés à l'article 6, la nomination syndicale et la désignation par des comités d'entreprise sont les modalités le plus souvent désignées comme prioritaires dans tous les pays ou certains d'entre eux, alors que les élections directes sont plus souvent une méthode subsidiaire, applicable à défaut d'aucune autre.

Participants extérieurs

Outre les représentants «ordinaires», des participants extérieurs ayant un lien quelconque avec les travailleurs peuvent — du moins en théorie — assister aux réunions de 92 % des CEE visés à l'article 6. Ce pourcentage est en augmentation par rapport aux 82 % d'accords visés à l'article 13. Toutefois, la nature de la participation extérieure a quelque peu évolué.

- Dans 7 % des cas, les participants extérieurs aux CEE visés à l'article 6 sont des membres à part entière des CEE. Ce sont tous des responsables des organisations syndicales, soit internationales (4 %), soit nationales (3 %). Cela représente une baisse considérable par rapport aux accords au titre de l'article 13, dont quelque 17 % de CEE comprenaient des membres autres que des représentants «ordinaires» des travailleurs (en majorité des responsables syndicaux internationaux).

Graphique 7 Participants extérieurs aux CEE (en %)



Source: Tous les accords: article 6 = 71; article 13 = 386.

Tableau 6 Participants extérieurs aux CEE

Identité des participants	Article 6 (en %)	Article 13 (en %)
Membres à part entière	7	17
<i>Responsables syndicaux</i>	7	14
<i>Autres</i>	–	2
Membres assistant de plein droit aux réunions du CEE	18	21
<i>Responsables syndicaux</i>	15	10
<i>Experts</i>	3	7
<i>Observateurs</i>	1	2
<i>Autres</i>	–	1
Membres assistant aux réunions du CEE sur invitation	79	69
<i>Responsables syndicaux</i>	15	22
<i>Experts</i>	62	51
<i>Observateurs</i>	1	7
<i>Autres</i>	4	16

Source: Tous les accords: article 6 = 71; article 13 = 386.

- Dans 18 % des cas, des participants extérieurs peuvent assister aux réunions de plein droit sans pour autant être membres. Dans la grande majorité des cas, il s'agit à nouveau de responsables syndicaux (17 %), essentiellement internationaux (14 %), malgré un petit nombre d'experts (3 %) ou d'observateurs (1 %). Ces chiffres témoignent d'une légère baisse par rapport à l'article 13 où les participants extérieurs pouvaient assister à 21 % des CEE de

plein droit. La composition a également changé: alors que les experts représentaient un tiers de ces participants au titre de l'article 13, ils ne constituent, à présent, plus qu'un sixième des participants. Les responsables syndicaux, notamment internationaux, peuvent assister de plein droit à davantage de réunions (14 % des accords au titre de l'article 6, contre 7 % au titre de l'article 13).

- Dans 79 % des cas, les participants extérieurs peuvent participer aux réunions des CEE sur invitation, soit uniquement avec le personnel (dans la moitié des cas environ), soit conjointement avec la direction. Dans 8 cas sur 10, ces invités sont des «experts», le reste étant des responsables syndicaux (14 %). Les invités extérieurs étaient cités dans 70 % des accords au titre de l'article 13. Il s'agissait d'experts dans seulement 6 cas sur 10 et les responsables syndicaux étaient mentionnés dans un quart des cas.

La participation extérieure s'est donc étendue dans l'ensemble. De plus, les invitations sont privilégiées au détriment de la participation de plein droit. Bien que la représentation des responsables syndicaux reste forte lorsque des membres extérieurs sont prévus ou en cas de participation extérieure de plein droit de non-salariés, les experts dominent parmi les participants extérieurs invités. Cette évolution semble refléter les dispositions de la directive et les mesures de transposition nationales en vertu desquelles les GSN et les CEE réglementaires peuvent faire appel aux experts de leur choix pour les assister.

Durée du mandat

Une des questions obligatoirement couvertes par les accords au titre de l'article 6, conformément à la directive, à savoir la durée du mandat des représentants des travailleurs, est clairement précisée dans 90 % des accords analysés (cette question n'a pas été couverte par la base de données relative aux accords au titre de l'article 13). Le mandat de quatre ans est de loin le plus répandu (7 accords concernés sur 10) et correspond à la validité de quatre ans de nombre d'accords de CEE à durée déterminée (voir chapitre 10, partie «Durée»). Le mandat de quatre ans est suivi de celui de trois ans (environ un quart des cas) et de celui de deux ans (6 %).

Les dispositions relatives à la fréquence des réunions du CEE et la procédure d'information et de consultation sont des éléments obligatoires des accords conclus au titre de l'article 6.

Réunions ordinaires

Une seule réunion ordinaire du CEE chaque année constitue la norme au titre de l'article 6, comme auparavant au titre de l'article 13, bien que cette fréquence soit quelque peu moins répandue actuellement (83 %, contre 86 %). Au total, 17 % des accords visés à l'article 6 prévoient deux réunions par an, soit une légère augmentation par rapport aux 12 % de l'article 13. Ainsi, la possibilité que les réunions ordinaires deviennent encore plus fréquentes ne s'est pas réalisée.

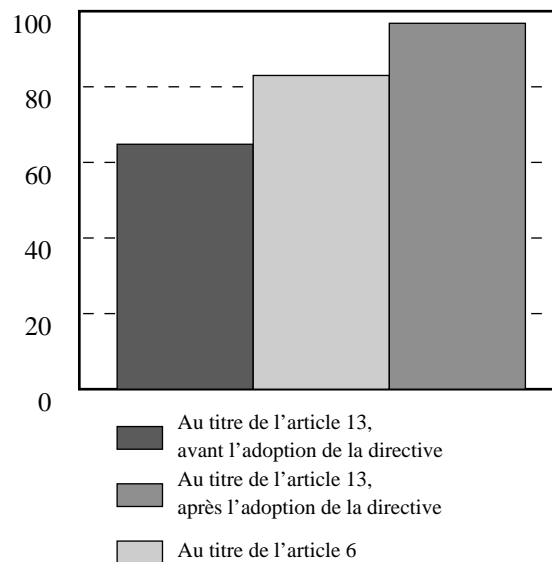
Réunions extraordinaires

La possibilité pour les CEE de tenir des réunions extraordinaires, généralement dans des «circonstances exceptionnelles», est prévue dans presque tous les accords au titre de l'article 6 (97 %). Ce pourcentage représente une augmentation considérable par rapport aux 81 % relevés parmi les accords au titre de l'article 13 et reflète peut-être l'influence des prescriptions subsidiaires de la directive sur ce point, rendant quasi universelle une pratique auparavant relativement normale. Même au titre de l'article 13, l'incidence des dispositions concernant les réunions extraordinaires a nettement augmenté après l'adoption de la directive, passant de 65 à 83 %.

On peut supposer que certains événements extérieurs ont également contribué à rendre les dispositions concernant les réunions extraordinaires dans des situations exceptionnelles presque universelles. La fermeture retentissante de l'usine Renault de Vilvoorde (Belgique), en 1997, a nettement contribué à attirer l'attention sur le rôle des CEE dans de telles situations, la controverse ayant porté

sur le fait que le CEE n'avait pas été informé ou consulté avant l'annonce de la fermeture (voir «The Renault Vilvoorde affair», *European Works Councils Bulletin*, n° 8, mai/juin 1997). L'accord CEE de Renault ne comportait, à ce moment-là, aucune disposition explicite relative à une réunion extraordinaire dans une situation exceptionnelle (lacune qui a été comblée depuis).

Graphique 8 Existence d'une possibilité de réunion extraordinaire (en %)



Source: Tous les accords: article 6 = 71; article 13 = 386.

Ces réunions extraordinaires peuvent prendre diverses formes, généralement une ou plusieurs parmi les suivantes (les réunions se tiennent avec la direction dans le cas de CEE exclusivement composés de représentants des travailleurs ou de comités restreints):

- une réunion plénière du CEE est prévue dans 64 % des 66 accords au titre de l'article 6 avec des dispositions claires dans ce domaine, contre 65 % des accords au titre de l'article 13;
- une réunion du comité restreint et des membres du CEE représentant les entreprises et/ou les pays concernés par la situation exceptionnelle en question est prévue dans 52 % des accords pertinents au titre de l'article 6, contre 20 % des accords au titre de l'article 13;
- une réunion du comité restreint est mentionnée dans 36 % des accords au titre de l'article 6, contre 20 % des accords visés à l'article 13.

Dans 9 % des cas, un autre type de réunion est prévu.

Il semble donc que les prescriptions subsidiaires de la directive aient eu une forte incidence. Ces prescriptions accordent au comité restreint le rôle principal lors des réunions extraordinaires (les CEE pléniers jouant seulement un rôle en l'absence de comité), et les membres du CEE représentant les entreprises et/ou les pays concernés par la situation exceptionnelle en question peuvent également participer. Les réunions impliquant seulement le comité restreint sont à présent



prévues par plus d'un tiers des accords, contre un cinquième des accords au titre de l'article 13. Les réunions du comité restreint et des représentants des travailleurs concernés sont encore plus répandues dans la mesure où elles s'appliquent à plus de la moitié des accords, contre un cinquième au titre de l'article 13. Ce rôle renforcé du comité restreint, et notamment du comité restreint élargi, s'était déjà développé dans les accords au titre de l'article 13 conclus après l'adoption de la directive. Les réunions associant le comité restreint et des représentants supplémentaires étaient prévues par 22 % des accords au titre de l'article 13 conclus après septembre 1994, mais par aucun accord antérieur à cette date.

Dans de nombreux cas, les réunions peuvent prendre plusieurs formes. Il en va ainsi dans 40 % des accords au titre de l'article 6, contre environ un quart des accords au titre de l'article 13. Dans ces cas, il peut s'agir de choisir directement entre plusieurs options (par exemple une réunion plénière du CEE ou du comité restreint) ou d'adopter une forme de procédure par étapes qui commence généralement par l'information du comité restreint, suivie éventuellement (en général par consentement) d'une réunion plus large, soit de l'ensemble du CEE, soit du comité restreint et des représentants des entreprises et/ou des pays concernés.

Quelque 13 % des accords ne précisent pas qui peut convoquer une ou des réunions extraordinaires lorsque ces réunions sont prévues. Dans la moitié des accords prévoyant cette possibilité, une procédure conjointe entre la direction et les représentants des travailleurs permet de déterminer si une telle initiative est nécessaire — contre 62 % des accords au titre de l'article 13. La direction peut convoquer une réunion dans 34 % des cas [pratiquement autant qu'au titre de l'article 13 (36 %)], alors que ce droit est reconnu aux travailleurs dans 40 % des cas (soit une hausse considérable par rapport aux 27 % relevés pour les accords au titre de l'article 13). Le choix entre différentes procédures ou une combinaison de plusieurs procédures de convocation est offert par 21 % des accords, contre un quart des accords au titre de l'article 13. Dans ce domaine aussi, les différences entre les accords au titre de l'article 6 et de l'article 13 pourraient éventuellement être interprétées à la lumière des prescriptions subsidiaires de la directive. Ces prescriptions obligent la direction à informer le comité restreint (ou le CEE, à défaut de comité), mais laissent au comité restreint (ou au CEE) le soin de demander une réunion, ce qui contribue peut-être au droit plus étendu des représentants des travailleurs de convoquer des réunions au titre de l'article 6. On peut aussi supposer que des cas notoires de non-consultation des CEE sur des questions aussi importantes qu'une restructuration peuvent avoir incité les négociateurs à garantir aux représentants des travailleurs le droit de convoquer une réunion en de telles circonstances.

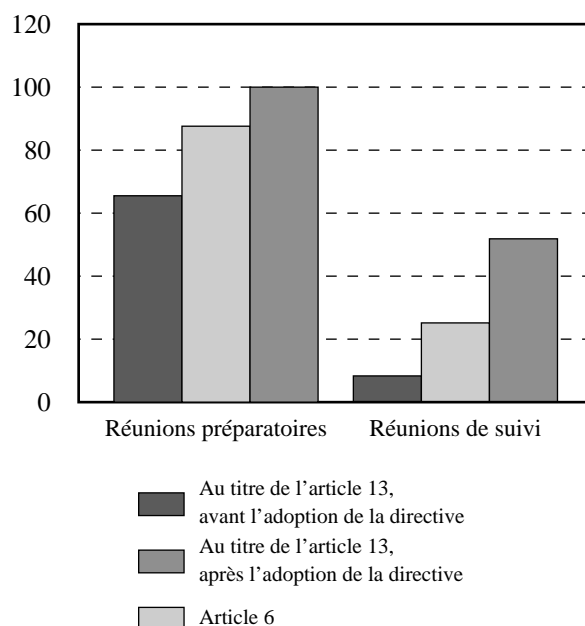
Réunions préparatoires et de suivi

Le droit des représentants des travailleurs au sein des CEE de tenir des réunions sans la direction avant les réunions plénières des CEE, très répandu parmi les accords au titre de l'article 13 (85 %), est devenu universel, étant donné qu'il est établi dans tous les accords au titre de l'article 6 examinés. Ces réunions constituent un droit des CEE en vertu des prescriptions subsidiaires de la directive. Cette tendance à une augmentation des dispositions prévoyant des ré-

unions préparatoires avait été amorcée dans le cadre de l'article 13, avec 87 % des accords signés après l'adoption de la directive prévoyant de telles réunions, contre 65 % des accords antérieurs.

Les réunions de suivi ou de compte rendu pour les représentants des travailleurs faisant suite aux réunions plénières des CEE sont moins répandues, mais en nette augmentation. Elles étaient prévues par 22 % seulement des accords au titre de l'article 13, contre plus de la moitié des accords au titre de l'article 6 (51 %). Parmi les accords au titre de l'article 13, la fréquence des dispositions sur ce point a fait un bond après l'adoption de la directive, passant de 8 à 24 %. L'expansion de ce type de réunions ne peut être attribuée à la directive, qui n'aborde pas cette question, mais peut-être à la diffusion de «meilleures pratiques».

Graphique 9 Dispositions pour les réunions préparatoires et de suivi des travailleurs exclusivement



Source: Tous les accords: article 6 = 71; article 13 = 386.

Présidence des réunions

La présidence des réunions de CEE, ou de réunions de CEE avec la direction en cas de CEE exclusivement composés de représentants des travailleurs, n'est — chose qui peut paraître surprenante — pas prévue dans 38 % des CEE au titre de l'article 6, contre 21 % des accords au titre de l'article 13. Les motifs de cette lacune manifeste ne sont pas connus.

Les réunions des CEE sont présidées par un représentant de la direction dans la grande majorité des cas (47 % des CEE de l'article 6, contre 54 % de tous les CEE de l'article 13). Une présidence commune ou tournante des représentants de la direction et des travailleurs est prévue dans 14 % des accords au titre de l'article 6, soit près du double du pourcentage relevé au titre de l'ar-



article 13 (8 %). Toutefois, la présidence permanente des travailleurs, prévue dans 17 % des accords au titre de l'article 13, a pratiquement disparu au titre de l'article 6, avec un seul accord prévoyant cette disposition.

Dans plus de 90 % des cas où la direction assure la présidence des CEE, les représentants des travailleurs ont le droit d'élire un des leurs à un poste officiel, tel que celui de secrétaire ou de président pour les travailleurs. Ce pourcentage est nettement supérieur aux 60 % relevés dans les accords pertinents au titre de l'article 13.

Ordres du jour et comptes rendus

Quelque 93 % des accords au titre de l'article 6 contiennent des dispositions concernant la fixation de l'ordre du jour des réunions de CEE, contre 86 % au titre de l'article 13. Dans plus de 9 cas sur 10, l'ordre du jour est fixé de manière conjointe par la direction et les travailleurs (87 % de tous les accords au titre de l'article 6, contre 73 % de tous les accords au titre de l'article 13). Cette progression des ordres du jour conjoints s'accompagne de la disparition complète des ordres du jour fixés par la seule direction, prévus par 8 % des accords au titre de l'article 13. Toutefois, la proportion d'accords prévoyant la fixation de l'ordre du jour par le personnel uniquement est restée pratiquement inchangée avec 4 % (contre 5 % des accords au titre de l'article 13).

Comme pour les ordres du jour, les accords au titre de l'article 6 sont plus nombreux que les accords au titre de l'article 13 à inclure des dispositions relatives à l'établissement des comptes rendus (86 % contre 65 %). Au titre de l'article 13, les comptes rendus étaient plus souvent établis de manière conjointe, ce qui était précisé dans trois quarts des accords pertinents. Cette méthode est encore plus répandue au titre de l'article 6, avec 83 % des accords pertinents. Le personnel est seul responsable des comptes rendus dans 12 % des accords pertinents au titre de l'article 6, soit le double de la proportion relevée pour les accords au titre de l'article 13. Toutefois, alors que la direction est seule à établir les comptes rendus dans une grande minorité des accords pertinents au titre de l'article 13 (20 %), cette pratique a baissé au titre de l'article 6 dans la mesure où elle ne s'applique plus qu'à 5 % des cas concernés.

Par conséquent, les principales évolutions entre l'article 13 et l'article 6 dans ces domaines sont les suivantes: les accords incluent plus souvent des dispositions relatives aux ordres du jour et aux comptes rendus (tendance déjà manifeste au titre de l'article 13, ces dispositions étant nettement plus fréquentes dans les accords conclus après septembre 1994); l'approche commune pour l'établissement de ces documents se développe; toute prérogative unilatérale de la direction dans ce domaine a pratiquement disparu.

Retour d'informations

Une diffusion plus large des informations sur la teneur et les résultats des réunions des CEE dans l'ensemble de l'entreprise a été nettement identifiée comme un élément clé de l'utilité des CEE

et du renforcement de leur légitimité. Fait peut-être surprenant compte tenu de la diffusion de «meilleures pratiques» parmi les CEE et de la nécessité, introduite par les prescriptions subsidiaires, que les représentants des travailleurs et/ou les travailleurs soient informés de la teneur et des résultats des réunions, un tiers des accords garde le silence sur ce point. De fait, les dispositions relatives au retour d'informations figurent dans les mêmes proportions d'accords au titre de l'article 6 qu'au titre de l'article 13, c'est-à-dire environ deux tiers.

Cinq grandes formules de communication des informations du CEE à l'entreprise sont identifiées dans les accords de CEE. Ces formules, qui ne sont pas incompatibles entre elles, peuvent être regroupées en fonction de 3 types de procédures:

- A) diffusion en commun d'un communiqué, d'un rapport, d'un compte rendu ou d'informations:
 A 1) directement auprès de l'ensemble du personnel;
 A 2) auprès des représentants du personnel et/ou des représentants syndicaux;
- B) seuls les membres du CEE qui représentent le personnel sont chargés de diffuser des informations à l'issue de la réunion:
 B 1) directement auprès de l'ensemble du personnel;
 B 2) auprès des représentants du personnel et/ou des représentants syndicaux;
- C 5) diffusion en commun d'un communiqué, d'un rapport, d'un compte rendu ou d'informations auprès des cadres de l'entreprise.

Tableau 7 Diffusion d'informations dans le cadre des accords au titre de l'article 6 (par rapport à l'article 13)

Mode d'information	Destinataires		
	Personnel (en %)	Représentants du personnel (en %)	Cadres (en %)
A:	A1	A2	A3
Canaux communs			
Compte rendu	11 (9)	4 (23)	9 (25)
Communiqué	30 (25)	4 (6)	9 (7)
Rapport	– (4)	– (2)	
Diffusion d'informations	19 (17)	2 (8)	
<i>Divers</i>	83 (51)	36 (37)	17 (31)
B:	B3	B4	
Représentants du personnel	23 (21)	26 (18)	

Source: Accords contenant des dispositions sur la diffusion d'informations à l'issue des réunions = 47 (article 13 = 254).



La formule A 1, selon laquelle les informations communes sont diffusées à l'ensemble du personnel, s'applique à présent à 83 % des accords au titre de l'article 6 comprenant des dispositions en matière de retour d'informations, soit beaucoup plus que les 51 % au titre de l'article 13. La diffusion d'informations aux représentants des travailleurs et aux représentants syndicaux (formule A 2) est restée analogue (36 % des accords pertinents au titre de l'article 6 et 37 % au titre de l'article 13), tandis que l'information des dirigeants (C 5) a chuté de 31 à 17 %. Il est donc manifeste que les informations établies conjointement sont davantage diffusées à l'ensemble du personnel. Toutefois, dans le même temps, l'influence des prescriptions subsidiaires de la directive peut être relevée dans le fait que les représentants des travailleurs au sein des CEE ont renforcé leur rôle en fournissant des informations indépendantes à l'issue des réunions de CEE. Les représentants donnent des informations en retour à d'autres représentants des travailleurs ou syndicaux dans à peine plus d'un quart (26 %) des accords pertinents au titre de l'article 6 (contre 18 % au titre de l'article 13) et à l'ensemble du personnel dans presque autant de cas (23 %, contre 21 % au titre de l'article 13).



Chapitre 8

Comités restreints

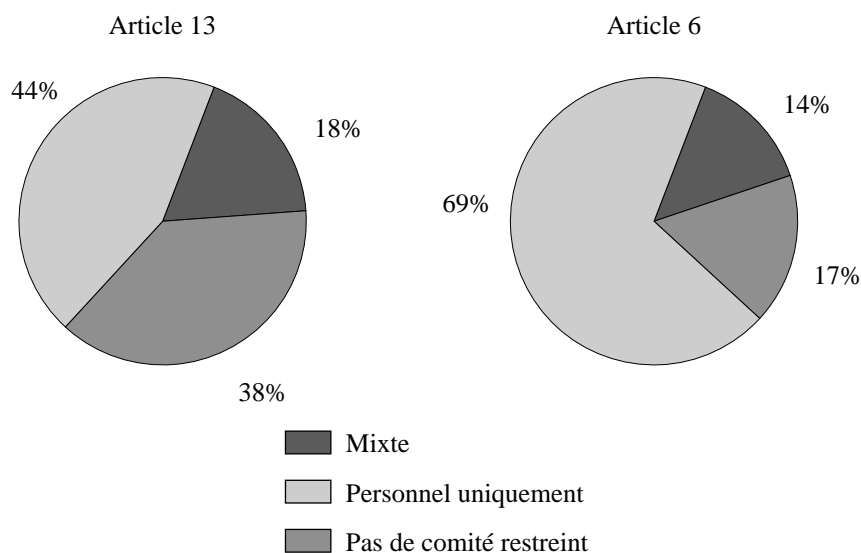
Sur l'ensemble des accords au titre de l'article 6 examinés, plus de 8 sur 10 (83 %) établissent un comité restreint ou un «bureau», contre 6 accords sur 10 au titre de l'article 13. Ce développement des comités restreints a déjà été amorcé après l'adoption de la directive en septembre 1994. En effet, 65 % des accords au titre de l'article 13 conclus après cette date prévoyaient des comités restreints, contre 39 % auparavant. Cette évolution est peut-être un autre signe de l'influence croissante des prescriptions subsidiaires de la directive, qui prévoient qu'un CEE réglementaire doit disposer d'un tel comité «si sa taille le justifie». On peut relever que, bien que le nombre de comités restreints ait fortement augmenté pour atteindre 85 %, voire plus, dans la plupart des groupes de pays, il reste à des niveaux relativement bas dans les entreprises sises en Espagne et en Italie (50 %) ainsi qu'en Allemagne, aux Pays-Bas et en Autriche (67 %).

Les comités restreints peuvent être des structures mixtes direction-personnel ou des organismes représentant uniquement le personnel (comme le proposent les prescriptions subsidiaires). La prédominance de la deuxième formule au sein des accords au titre de l'article 13 (71 % de tous les comités restreints) est encore plus nette parmi les accords au titre de l'article 6, 81 % des comités restreints étant uniquement composés par des représentants des travailleurs.

Comme l'indique le tableau 8, les responsabilités des comités restreints établis par les accords visés aux articles 13 et 6 sont relativement analogues, la participation à l'établissement de l'ordre du jour figurant en première position dans les 2 cas et des pourcentages plus ou moins similaires ayant été relevés dans 7 des 11 autres domaines de responsabilité spécifiques. Les comités restreints visés à l'article 6 sont plus susceptibles que ceux visés à l'article 13 d'être associés à l'établissement de comptes rendus et/ou de communiqués relatifs aux réunions des CEE. Les

CEE de l'article 6 ont également, plus souvent, d'autres responsabilités en dehors des 12 domaines spécifiques mentionnés dans le tableau 8, ce qui laisse supposer une progression générale et une diversification de leur rôle.

Graphique 10 Présence et nature du comité restreint (en %)



Source: Tous les accords: article 6 = 71; article 13 = 386.

Tableau 8 Responsabilités du comité restreint

Responsabilités	Article 6 (en %)	Article 13 (en %)
Fixation de l'ordre du jour	73	74
Rédaction de compte rendu/communiqué	51	44
Préparation/organisation des réunions du CEE	49	58
Droit d'information/consultation dans des circonstances données	49	28
Communication/liaison/coordination	46	52
Convocation de réunions extraordinaires du CEE	36	35
Date et lieu des réunions du CEE	27	26
Sélection des experts/conseillers	20	22
Droit d'information/consultation en permanence	12	11
Diffusion des informations	10	11
Gestion du budget	3	6
Attribution des sièges du CEE	2	3
Divers	41	13

Source: Accords prévoyant un comité restreint: article 6 = 59; article 13 = 238.



Toutefois, l'évolution la plus notable entre l'article 13 et l'article 6 dans ce domaine est la forte augmentation du pourcentage de comités restreints ayant un droit d'information et de consultation dans des circonstances données, qui est passé de 28 % à près de la moitié des cas. Cette évolution témoigne très clairement du rôle croissant des comités restreints en matière d'information et de consultation dans des circonstances exceptionnelles (voir chapitre 7, partie «Réunions extraordinaires»).

La précédente étude sur l'article 13 a avancé l'idée que 4 des responsabilités des comités restreints constituaient un indice du pouvoir «réel» de décision et de l'influence permanente des représentants du personnel, à savoir: la convocation de réunions extraordinaires du CEE, le droit d'information et de consultation dans des circonstances données, le droit à l'information et la consultation sur une base permanente et la gestion du budget du CEE. Les comités restreints au titre de l'article 6 sont plus susceptibles que les comités de l'article 13 d'exercer des responsabilités dans tous ces domaines (excepté la gestion du budget), ce qui laisse penser que leur pouvoir et leur influence se sont accrus. Le comité restreint assure la responsabilité d'au moins un de ces domaines dans 56 % de tous les accords au titre de l'article 6, contre seulement 33 % des accords au titre de l'article 13.

Experts

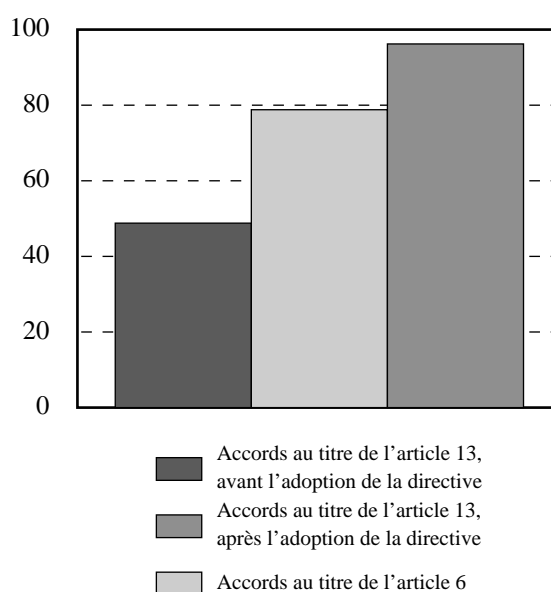
Les prescriptions subsidiaires de la directive prévoient que les CEE (c'est-à-dire les représentants des travailleurs) peuvent être assistés des experts de leur choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches (voir aussi chapitre 6, partie «Participants extérieurs»). Tous les accords au titre de l'article 6, à l'exception d'un seul, prévoient la possibilité que les représentants des travailleurs soient assistés par des experts, alors que cette proportion était de 4 accords sur 5 au titre de l'article 13 (78 %). Si on compare les accords au titre de l'article 13 conclus avant septembre 1994 (50 % prévoyaient la convocation d'experts) avec ceux conclus après cette date (81 %), l'impact des dispositions de la directive devient progressivement évident.

Si on compare les accords au titre de l'article 6 à ceux visés à l'article 13, la part des accords limitant le nombre d'experts à un seul a augmenté de 17 à 28 %, mais la proportion d'accords permettant de faire appel à 2 experts ou plus est passée de 32 à 41 % (le pourcentage d'accords ne comprenant aucune disposition quant au nombre d'experts auxquels les représentants des travailleurs peuvent faire appel est resté proche de 30 %). La possibilité de faire appel à 2 experts ou plus est prévue dans la moitié au moins des accords au titre de l'article 6 des entreprises sises dans les pays nordiques et dans le secteur de l'alimentation, des boissons et du tabac, dans celui de la métallurgie ainsi que dans celui de la construction et des commodités. La limitation à 1 expert est plus fréquente parmi les accords au titre de l'article 6 concernant des entreprises sises en France et appartenant au secteur des produits chimiques. Dans leur ensemble, les accords au titre de l'article 6 sont plus nombreux à limiter le nombre d'experts à un seul que les accords visés à

l'article 13 (1 cas pertinent sur 3 au titre de l'article 6, contre 1 sur 5 pour les accords au titre de l'article 13 concernés).

Lorsque le droit de recours aux experts est mentionné, environ trois quarts des accords au titre de l'article 6 et de l'article 13 prévoient qu'ils peuvent assister aux réunions plénières du CEE. L'aval de la direction est requis dans 2 cas sur 5 au titre de l'article 6, soit un peu moins que la proportion comparable de 3 accords sur 4 au titre de l'article 13. La proportion d'accords concernés prévoyant que des experts peuvent assister à des réunions préparatoires des travailleurs est passée de 5 accords sur 10 au titre de l'article 13 à 6 accords sur 10 au titre de l'article 6 (il va sans dire que, dans les 2 cas, ce chiffre est peut-être en deçà du taux réel de participation d'experts à de telles réunions). Le doublement du nombre de cas où les accords permettent que des experts assistent aux réunions du comité restreint (de 14 % au titre de l'article 13 à 27 % au titre de l'article 6) reflète, en grande partie, l'augmentation du nombre de comités restreints parmi ce dernier type d'accords (voir chapitre 8).

Graphique 11 Possibilité de recours à des experts (en %)



Source: Tous les accords: article 6 = 71; article 13 = 386.

Frais de fonctionnement et moyens disponibles

L'article 6 de la directive dispose que les accords doivent préciser les ressources financières et matérielles à allouer au CEE. Par conséquent, les 71 accords au titre de l'article 6 stipulent tous que la direction prend en charge les frais de fonctionnement des CEE, obligation quasi universelle parmi les accords au titre de l'article 13 (97 %). Les frais de transport et de logement des représentants du personnel, le maintien du salaire pour leur permettre d'assister aux réunions du CEE et les frais de traduction et d'interprétation sont pris en charge dans au moins trois quarts des accords au titre de l'article 6 et de l'article 13. En ce qui concerne l'interprétation et la tra-

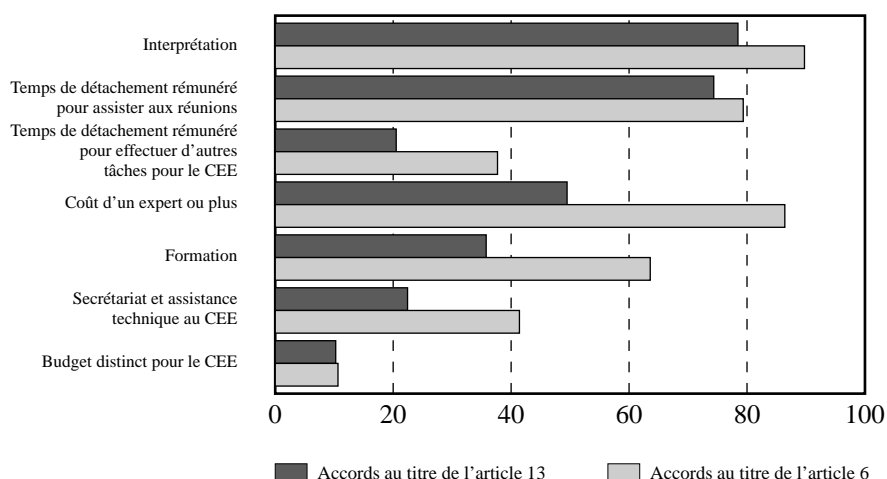


duction, la proportion d'accords mentionnant la prise en charge est passée de 8 accords sur 10 au titre de l'article 13 à 9 accords sur 10 au titre de l'article 6.

Si l'on poursuit la comparaison entre les moyens prévus par les accords au titre de l'article 6 et les accords au titre de l'article 13, on relève des augmentations notables de la proportion d'accords prévoyant la prise en charge par la direction des frais suivants: le maintien du salaire pour des tâches liées au CEE autres que la participation aux réunions; les coûts d'un ou de plusieurs experts (qui découlent presque entièrement de l'augmentation du nombre d'accords qui, au titre de l'article 6, couvrent les coûts d'un expert — voir introduction du présent chapitre); la formation des représentants des travailleurs; l'assistance en matière de secrétariat et/ou l'assistance technique pour les CEE. En revanche, la proportion d'accords prévoyant la prise en charge des frais des réunions préparatoires a diminué. Dans l'ensemble, cependant, l'offre de ressources financières et matérielles des accords au titre de l'article 6 semble plus vaste que celle prévue au titre de l'article 13.

Dans les 2 types d'accords, la prise en charge par la direction des frais de formation des représentants du personnel porte le plus souvent sur la formation linguistique. Peut-être sous l'effet de l'augmentation du pourcentage d'accords au titre de l'article 6 prévoyant l'emploi d'une seule langue dans l'entreprise (voir ci-dessous), la formation linguistique est couverte nettement plus souvent par les accords au titre de l'article 6 (39 %) que par les accords au titre de l'article 13 (22 %). Une augmentation est également à relever dans la part d'accords au titre de l'article 6 prévoyant une prise en charge de la formation aux questions financières et économiques (14 %, contre 5 % des accords au titre de l'article 13). En outre, 25 % des accords au titre de l'article 6 prévoient la formation des représentants des travailleurs dans les domaines nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, chose qui n'était pas manifeste parmi les accords au titre de l'article 13.

Graphique 12 Frais de fonctionnement et moyens disponibles (en %)



Source: Tous les accords: article 6 = 71; article 13 = 386.

Moyens linguistiques

Il a été relevé plus haut que la grande majorité des accords prévoyaient des moyens pour l'interprétation et la traduction, et ce encore plus au titre de l'article 6 que de l'article 13. Toutefois, la pleine participation des membres aux procédures formelles et informelles des CEE dépend généralement aussi des moyens linguistiques disponibles. Parmi les accords au titre de l'article 6, 45 % prévoient des services d'interprétation dans toutes les langues concernées. Dans 44 % des cas, les services d'interprétation sont soit limités à une série donnée de langues, soit seulement disponibles «selon les besoins». Les accords au titre de l'article 6 prévoient la traduction de documents dans les proportions suivantes: 25 % dans toutes les langues concernées, 11 % dans un nombre limité de langues et 20 % selon les besoins (les 30 % restants d'accords au titre de l'article 6 qui comprennent des dispositions linguistiques ne précisent pas si les documents sont traduits). Les informations sur les accords au titre de l'article 13 ne distinguaient pas l'interprétation lors de réunions de la traduction de documents. Dans l'ensemble, 53 % des accords au titre de l'article 13 prévoyaient des services de traduction et/ou d'interprétation dans l'ensemble des langues concernées et 19 % dans certaines langues (dans les 6 % restants, l'accord ne précisait pas la nature du service linguistique assuré).

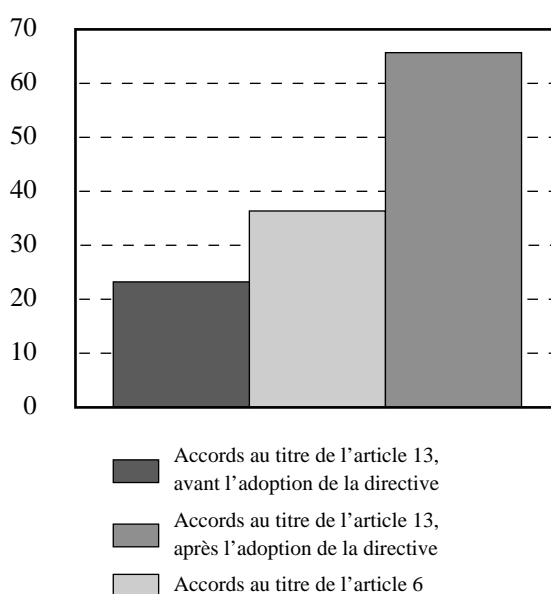
D'une manière générale, il semble que, même si l'offre de services linguistiques s'est répandue parmi les accords au titre de l'article 6 par rapport à l'article 13, le nombre de langues prévues est souvent plus restreint.

Cette évolution est confirmée par l'augmentation du pourcentage d'accords prévoyant une seule langue (celle de l'entreprise) pour les travaux du CEE, qui est presque passé du simple au double (34 % pour l'article 13, contre 65 % pour l'article 6). Toutefois, les services de traduction sont prévus dans 44 accords sur 46 au titre de l'article 6 et dans 103 accords au titre de l'article 13 sur les 104 concernés. Sur les 46 accords au titre de l'article 6, 26 précisent que la traduction concerne un nombre limité de langues ou sera disponible «selon les besoins», les 20 autres prévoyant la traduction dans toutes les autres langues concernées.

Dans environ trois quarts des cas couverts par l'article 6 et par l'article 13, la langue unique est l'anglais. C'est le cas de tous les accords au titre de l'article 6 conclus dans des entreprises ayant leur siège au Royaume-Uni, mais aussi dans 1 multinationale sur 3 originaires de Finlande ainsi que dans 4 accords sur 5 au titre de l'article 6 dans les entreprises sises en Amérique du Nord. Toutefois, tandis qu'un peu plus d'un quart de tous les accords au titre de l'article 13 désignaient l'anglais comme langue unique du CEE, cette proportion est passée à la moitié des accords au titre de l'article 6.



Graphique 13 Accords désignant une langue unique (celle de l'entreprise) (en %)



Source: Tous les accords: article 6 = 71; article 13 = 386.

Protection des représentants du personnel

Au total, 79 % des accords au titre de l'article 6 comprennent des clauses de protection des représentants du personnel contre le licenciement ou tout inconvénient lié à l'exercice de fonctions au sein du CEE. Il s'agit d'une augmentation progressive par rapport aux 27 % d'accords au titre de l'article 13 qui contenaient de telles dispositions avant l'adoption de la directive et 61 % après l'adoption de la directive. En ce qui concerne les accords au titre de l'article 6 et de l'article 13, la formulation la plus répandue est conforme à l'article 10 de la directive, qui dispose que les membres des CEE qui représentent le personnel jouissent de la protection prévue par la législation et/ou par la pratique nationale (63 % des accords au titre de l'article 6 et 49 % au titre de l'article 13). Une part plus restreinte des 2 types d'accords précise que les représentants du personnel ne doivent être ni désavantagés ni avantagés en raison de l'exercice de leurs fonctions (31 % des accords au titre de l'article 6 et 19 % au titre de l'article 13). Comme dans nombre d'autres cas, l'impact des dispositions de la directive est encore plus manifeste parmi les accords au titre de l'article 6 que parmi ceux visés à l'article 13.



Chapitre 10

Adaptation, durée, renégociation et expiration

Les accords conclus au titre de l'article 6 doivent obligatoirement inclure des dispositions concernant la durée des accords et les procédures de renégociation.

Adaptation aux évolutions

Il est peu probable qu'une multinationale conserve très longtemps la même taille et la même forme. Rares sont celles qui ne s'élargissent ou ne se contractent pas, qui ne procèdent pas à des acquisitions ou à des cessions et dont la taille des effectifs n'évolue donc pas dans un sens ou dans l'autre. En outre, les pays couverts par la directive «CEE» ne seront pas toujours les mêmes, de nouveaux pays étant appelés à rejoindre l'UE et/ou l'EEE au cours des prochaines années. Toutes ces évolutions auront une incidence sur la taille et la composition des CEE, la taille des effectifs et leur implantation étant susceptibles de changer. Il n'est donc pas surprenant que 85 % des accords au titre de l'article 6 contiennent des dispositions relatives à l'adaptation des CEE aux évolutions (ce point n'était pas couvert par la base de données relative aux accords au titre de l'article 13). Ces dispositions fixent généralement des procédures à suivre (en termes de changement du nombre et/ou de la répartition des sièges ou de remaniement des statuts) en cas de modification de la couverture géographique, de la taille, de l'organisation ou de la nature des emplois dans la multinationale ou en vue de l'adhésion de nouveaux pays à l'UE. Un autre motif justifiant la fréquence des clauses d'adaptation dans les accords au titre de l'article 6 est que, bien que cette précision ne figure pas dans la directive, la législation de transposition de la plupart des États membres rend ces dispositions obligatoires.

Durée

Comme il est indiqué ci-dessus, aux termes de la directive, les accords visés à l'article 6 doivent préciser leur durée. Dans ce domaine, les accords optent pour l'une des 2 approches fondamen-

tales: une durée déterminée ou indéfinie/indéterminée. La première est la plus répandue parmi les accords visés à l'article 6 (ce point n'a pas été couvert par la base de données relative à l'article 13), puisqu'elle s'applique dans deux tiers des cas. Lorsqu'une durée déterminée est prévue, elle est le plus souvent (6 cas pertinents sur 10) de quatre ans (ce qui correspond souvent à un mandat de quatre ans pour les représentants du personnel — voir chapitre 6, dernier paragraphe). Une durée de deux ans est prévue par 13 % des accords concernés, trois ans dans 11 % des cas, cinq ans dans 11 % des accords et une durée supérieure dans 6 % des cas. Quelque 30 % de tous les accords stipulent que leur durée est indéterminée (bien que nombre d'entre eux précisent une durée initiale pendant laquelle ils ne peuvent être modifiés). Ces accords sont surtout répandus dans les entreprises sises dans des pays nordiques (54 %). Seule une infime minorité (4 %) des accords au titre de l'article 6 ne contiennent aucune disposition sur leur durée.

Renégociation et expiration

Les procédures de renégociation sont un autre élément obligatoire des accords au titre de l'article 6 aux termes de la directive. Malgré cela, près d'un quart des accords examinés (23 %) ne contenaient aucune disposition sur ce point. La question étroitement liée de l'expiration n'est pas couverte par un cinquième des accords. Ces points n'ont pas été abordés par la base de données relative aux accords au titre de l'article 13.

Parmi les dispositions dans ce domaine figurent des clauses prévoyant que:

- les accords peuvent être modifiés d'un commun accord à tout moment;
- le renouvellement (dans le cas d'accords à durée déterminée) est essentiellement automatique ou réalisé par consentement mutuel avec, dans certains cas, un examen avant expiration;
- si les parties sont satisfaites de l'accord, à l'issue de la durée initiale d'un accord à durée déterminée, l'accord acquiert une durée indéterminée;
- les délais de préavis (six mois par exemple) doivent être respectés si l'une des parties souhaite mettre un terme à l'accord ou le renégocier.

En cas de renégociation, nombre d'accords (environ 80 % des cas concernés) prévoient la suite à donner en l'absence d'un nouvel accord. Dans la grande majorité des cas (75 % des accords concernés), l'ancien accord reste en vigueur pendant un certain temps jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord — ce qui permet qu'un accord reste indéfiniment en vigueur même si une des parties n'en est pas satisfaite. Dans 1 seul cas, il est précisé que les prescriptions subsidiaires de la directive s'appliquent faute d'accord.



Chapitre 11

Conclusions

Les présentes conclusions portent sur les points suivants: la diffusion des accords au titre de l'article 6; l'impact croissant de la directive sur les dispositions des accords; les éléments prouvant que les «bonnes pratiques» sous-tendent l'évolution des dispositions; la diversité permanente ainsi que l'innovation des dispositions des accords au titre de l'article 6; la propension plus ou moins grande des accords au titre de l'article 6 à instaurer des structures transnationales actives par rapport aux accords au titre de l'article 13. La lente mise en place d'accords établissant des comités d'entreprise européens au titre des articles 5 et 6 de la directive a suscité des inquiétudes. Après le brusque essor des accords au titre de l'article 13 conclus au cours des trois mois qui ont précédé l'application de la directive, le 22 septembre 1996, les activités semblent avoir connu une accalmie pendant les quinze mois qui ont suivi. L'analyse présentée ici suggère qu'il n'y a plus matière à s'inquiéter: bien qu'il soit encore largement inférieur au taux qui prévalait pendant les douze mois qui précédaient la mise en œuvre de la directive, le taux de conclusion de nouveaux accords au cours de l'année 1998 était nettement supérieur à celui qui avait prévalu en 1997. Au moment où le présent document est établi (novembre 1999), 121 accords susceptibles d'avoir été conclus au titre des articles 5 et 6 de la directive ont été recensés.

Les accords conclus par des multinationales originaires de 4 pays (Allemagne, France, Royaume-Uni et États-Unis) prévalaient au titre de l'article 13. La situation a changé au titre de l'article 6, les accords conclus par des multinationales originaires de 2 autres pays (Pays-Bas et Suède) représentant également une part considérable du total. En termes de répartition sectorielle, 3 secteurs (métallurgie; alimentation, boissons et tabac; produits chimiques) totalisent près de deux tiers des accords au titre de l'article 6 et de l'article 13. Toutefois, les accords dans le domaine de la construction et des commodités sont relativement plus répandus au titre de l'article 6 qu'ils ne l'étaient au titre de l'article 13. Malgré ces exceptions, le tableau d'ensemble semble se caractériser par le prolongement des précédents schémas de diffusion [en termes de sièges des en-

treprises (pays) et de secteurs d'activité] et non donner l'impression d'un «rattrapage». On re-
cense encore relativement peu d'accords de CEE parmi les entreprises sises dans certains pays
tels que le Danemark, l'Espagne et l'Autriche ainsi que dans certains secteurs, notamment les
services.

La couverture géographique des CEE établis par accord au titre de l'article 6 s'étend à des activités
dans des pays hors EEE dans près d'1 cas sur 3. Cette proportion est légèrement supérieure à celle
relevée parmi les accords au titre de l'article 13. L'augmentation témoigne d'une tendance crois-
sante, mais pas encore très répandue, d'étendre la couverture des activités à la Hongrie, à la Pologne
et à la République tchèque, les 3 plus grands pays de la première vague d'adhésion. L'impact des
termes de la directive sur les dispositions des accords de CEE est manifeste à plusieurs égards. En
général, cet impact aboutit à une plus grande uniformité dans une série de points traités par les ac-
cords au titre de l'article 6, par rapport à la situation au titre de l'article 13.

Premièrement, conformément à l'objectif déclaré de la directive, pratiquement tous les accords
au titre de l'article 6 et de l'article 13 disposent que leur objectif fondamental est l'information
et la consultation des travailleurs. Dans la grande majorité des 2 types d'accords, la consultation
est définie, en des termes analogues à ceux de la directive, comme un «dialogue» ou un «échange
de vues». La minorité d'accords au titre de l'article 6 prévoyant une consultation plus appro-
fondie, voire la négociation, n'est, proportionnellement, pas plus grande qu'auparavant.

Deuxièmement, la directive précise un certain nombre d'aspects que les accords au titre de l'ar-
ticle 6 devraient couvrir. Toutefois, le respect des différentes exigences n'est pas total. De manière
encore plus évidente, pour 12 des 71 accords au titre de l'article 6 analysés, il n'était pas certain que
les signataires agissant au nom des travailleurs constituaient réellement un groupe spécial de négo-
ciation. Les accords conclus dans les entreprises ayant leur siège en dehors des 17 pays de l'EEE
couverts (au moment où le présent document est établi) par la directive ne précisent pas tous la lé-
gislation nationale de transposition applicable. Dans près d'1 cas sur 4, aucune référence n'est faite
à des procédures de renégociation de l'accord. En ce qui concerne d'autres aspects, le respect des
exigences spécifiques de la directive semble pratiquement universel, y compris en matière de durée
des accords, de mandat des représentants des travailleurs et de spécification des ressources finan-
cières et matérielles disponibles pour les représentants des travailleurs.

Troisièmement, l'influence des exigences subsidiaires de la directive et des clauses spécifiques
(des législations nationales de transposition) en matière de recours à des experts (article 8), de
confidentialité (article 8 également) et de protection des représentants des travailleurs (article 10)
est même plus manifeste parmi les accords au titre de l'article 6 que dans les accords au titre de
l'article 13. Ainsi, les 8 points mentionnés dans les prescriptions subsidiaires comme des ques-
tions d'information et de consultation sont cités encore plus souvent dans les accords au titre de
l'article 6 que dans ceux visés à l'article 13. Aucun accord visé à l'article 6 n'établit de CEE
composé de plus de 30 membres, alors qu'une minorité d'accords au titre de l'article 13 dépassait
ce seuil. Les comités restreints sont même plus répandus parmi les accords au titre de l'ar-



ticle 6 qu'au titre de l'article 13. Les réunions extraordinaires sont prévues dans pratiquement tous les accords au titre de l'article 6 contre 4 accords sur 5 au titre de l'article 13. Tous les accords au titre de l'article 6, à l'exception d'un seul, prévoient la possibilité, pour les travailleurs, de faire appel à des experts, contre 4 accords sur 5 au titre de l'article 13. Les clauses de confidentialité, auparavant fréquentes, sont devenues quasi universelles. La grande majorité des accords au titre de l'article 6 comprend une clause de protection des travailleurs.

Conformément aux prescriptions subsidiaires et à la méthode d'élection des représentants au sein des GSN prévue par la directive, la différence notable entre les accords au titre de l'article 13 et ceux visés à l'article 6 réside dans la détermination de la représentation des travailleurs au sein des CEE. Les CEE sont donc de nature plus uniforme et de composition plus large, donnant davantage de poids à la couverture géographique et moins d'importance à la taille relative des effectifs dans les différents pays que leurs prédécesseurs au titre de l'article 13.

La tendance à l'uniformité des dispositions est également manifeste dans des domaines qui ne sont pas directement traités par la directive (ou par chaque législation de transposition nationale). Il semblerait donc que les négociateurs soient également engagés dans un processus d'apprentissage mutuel, les éléments de «bonnes pratiques» se diffusant d'un accord à l'autre. Un aspect novateur d'une minorité d'accords au titre de l'article 13 était la possibilité, pour les travailleurs, de disposer d'un suivi et d'une réunion préparatoire. Cette possibilité s'est considérablement étendue parmi les accords au titre de l'article 6. Il en va de même de la formation des représentants du personnel, même si elle semble souvent restreinte aux langues. En ce qui concerne les procédures détaillées, il est même plus probable qu'un accord au titre de l'article 6 prévoit des dispositions pour la fixation des ordres du jour et l'établissement des comptes rendus. Une minorité d'accords au titre de l'article 13 prévoyait, au sein de l'entreprise, une langue unique dans laquelle les activités des CEE devaient être menées. Cette pratique est devenue la règle parmi les accords au titre de l'article 6 (bien qu'il faille relever qu'une traduction est prévue dans pratiquement tous les cas). Une autre tendance vient s'ajouter à cela: la lingua franca des CEE est de plus en plus souvent l'anglais.

Dans l'ensemble, étant donné qu'ils appliquent plus fidèlement les dispositions de la directive et qu'ils répandent les processus de «bonnes pratiques» parmi les négociateurs, les accords au titre de l'article 6 couvrent davantage de questions que les précédents accords au titre de l'article 13. Un recensement des dispositions relatives à 10 points (concernant la possibilité de tenir des réunions extraordinaires, les réunions préparatoires et de suivi des travailleurs, la présidence, la fixation des ordres du jour, les comptes rendus et le recours aux experts) prouve que les accords au titre de l'article 6 couvrent en moyenne 8 points, contre 7 pour les accords au titre de l'article 13 conclus après l'adoption de la directive et 5 pour les accords conclus avant septembre 1994.

Toutefois, la diversité et l'innovation sont également manifestes parmi les accords au titre de l'article 6, ce qui soulève d'autres points importants. En termes de diversité, une première caractéristique est la reconnaissance d'un rôle explicite des syndicats dans une minorité quantifiable

d'accords. Les organisations syndicales internationales ou nationales sont signataires de plus d'un quart des accords au titre de l'article 6. Bien que ce chiffre soit inférieur aux 45 % d'accords au titre de l'article 13, il indique que les syndicats ont un rôle reconnu dans une minorité de négociations, même si la procédure de GSN de la directive ne leur reconnaît aucun rôle officiel. Dans une minorité analogue d'accords au titre de l'article 6, la participation d'un responsable syndical lors des réunions du CEE est explicitement prévue. La situation, en l'occurrence, est très analogue à celle des accords au titre de l'article 13. De plus, au titre des 2 types d'accords, les experts pouvant être invités aux réunions de CEE dans un nombre supérieur de cas seront souvent des responsables syndicaux. Une deuxième caractéristique est la composition de base des CEE pour lesquels, même si les structures conjointes direction-travailleurs restent plus nombreuses parmi les accords au titre de l'article 6, la proportion d'organes exclusivement composés de travailleurs a augmenté. En ce qui concerne l'innovation, comme l'a relevé la controverse liée à la restructuration d'une usine Renault en 1997, à peine plus d'un quart des accords au titre de l'article 6 font référence à la nécessité d'assurer l'information et la consultation en temps utile. Certains éléments montrent aussi que l'ordre du jour des CEE est peut-être en train de s'élargir dans la mesure où, nonobstant la prédominance des 8 points énumérés par les prescriptions subsidiaires, les questions d'environnement et d'égalité des chances sont citées dans des minorités largement plus grandes d'accords au titre de l'article 6 que d'accords au titre de l'article 13.

Le précédent rapport de la Fondation, intitulé *Comités d'entreprise européens — une analyse des accords visés à l'article 13*, avait établi une distinction entre les accords établissant des CEE dont le potentiel semble se limiter à une existence largement formelle ou symbolique, sur la base d'une réunion annuelle, et les accords établissant des CEE qui ont la capacité de développer un rôle dynamique, avec des représentants du personnel qui demeurent actifs entre les réunions et entretiennent des contacts permanents avec la direction. Deux types d'éléments suggèrent que les accords au titre de l'article 6 mettent davantage l'accent sur la mise en place de structures dynamiques que sur la création d'organes essentiellement symboliques, ce qui était le cas de certains accords au titre de l'article 13. Le premier est qu'il existe, en ce qui concerne les procédures de CEE en matière de fixation d'ordre du jour, d'établissement de comptes rendus et de convocation de réunions extraordinaires, peu d'indices d'un unilatéralisme de la direction, qui avait été constaté dans une minorité d'accords au titre de l'article 13. Le second est la plus grande proportion de comités restreints relevée parmi les accords au titre de l'article 6, et notamment la part nettement plus importante de comités qui se sont vu accorder un rôle permanent en matière d'information et de consultation. Toutefois, pour déterminer dans quelle mesure les possibilités accrues des CEE établis au titre de l'article 6 leur permettent réellement de jouer un rôle actif, l'accent doit être mis non pas sur les dispositions des accords, mais sur l'étude d'expériences concrètes.




Annexe

Les 121 entreprises ayant conclu des accords de CEE au titre de l'article 6 (novembre 1999)

Les 71 accords figurant dans la base de données de la Fondation (<http://www.eurofound.ie/ewc/index.shtml>) sont présentés en gras.

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. ABN Amro | 20. BTR |
| 2. Adecco (*) | 21. Burda |
| 3. Air France | 22. Burmah castrol |
| 4. Akzo Nobel | 23. Cadbury Schweppes Confectionery |
| 5. Alfa Laval Agri | Stream |
| 6. AlliedSignal | 24. Caradon |
| 7. Amcor (*) | 25. Carlsberg |
| 8. American Express | 26. Caterpillar |
| 9. Amoco | 27. Clarks International |
| 10. Assicurazioni Generali | 28. Coca-Cola Company |
| 11. ATB Antriebstechnik (*) | 29. Coca-Cola Enterprises |
| 12. Autobar (*) | 30. Compagnie Laitière Européenne |
| 13. Barry-Callebaut | 31. CRH (*) |
| 14. Berry | 32. CSM |
| 15. Bilia | 33. Dalgety |
| 16. Bombardier | 34. Dayco |
| 17. Bosal (*) | 35. Delta |
| 18. Robert Bosch | 36. Devro Teepak |
| 19. BT Industries (*) | 37. Dexia (*) |

38. DSM (*)
- 39. Duni**
- 40. Dyckerhoff & Widmann**
- 41. Eiffage**
- 42. ETEX**
43. Flender (Deutsche Babcock) (*)
44. Fresenius (*)
45. Fundia (*)
- 46. Gambro**
- 47. GEA**
- 48. General Electric Plastics Europe**
- 49. General Electric Power Systems**
- 50. Glamox**
- 51. Glaxo Wellcome**
- 52. Global One**
53. Goodyear (*)
54. Guardian Royal Exchange (*)
55. Hartmann/Sun Chemical (Dainippon Ink and Chemicals) (*)
- 56. HBG**
- 57. Heineken**
58. Heinz
- 59. Hennes & Mauritz**
60. Honeywell (*)
- 61. Impress Metal Packaging**
- 62. Ingersoll-Rand**
- 63. IVO**
- 64. Johnson & Johnson**
65. Kapp-Ahl (*)
- 66. KCI Konecranes**
- 67. KNP BT Packaging**
- 68. Korsnäs**
- 69. Lagardère**
- 70. Lear Corporation**
71. Levi Strauss (*)
- 72. Lixel**
73. Lindex (*)
- 74. Lindt & Sprngli**
- 75. Lucas Varity**
76. Matra Bae (*)
- 77. Meritor**
78. Metro (*)
79. Metsä Tissue (*)
80. Michelin (*)
81. Modine (*)
82. Monsanto
83. Moulinex (*)
84. Munksjö (*)
- 85. National Australia Group**
- 86. NCC**
- 87. Nissan**
88. NKF (*)
89. Nobia (*)
- 90. Nortel**
91. Ontex
92. Pernod Ricard
93. Philips Electronics
- 94. Pirelli**
95. Radex Heraklith (*)
- 96. Repsol**
97. Rexam (*)
98. Rieter (*)
99. Royal Ten Cate (*)
100. RPC (*)
- 101. Same Deutz Fahr**
- 102. Santasalo-JOT**
103. Sappi (*)
- 104. Sara Lee Douwe Egberts**
105. Scania
106. Schur (*)
- 107. Smithkline Beecham**
- 108. Sodexho**
- 109. Stagecoach**
110. STMicroelectronics (*)
- 111. Strabag**
112. Strukton (*)
- 113. Swedish Match**
- 114. Tarkett**
- 115. TRW**
- 116. UCI**
- 117. Varta**
118. Vattenfall (*)
- 119. Vogel & Noot**
120. Von Roll (*)
- 121. Züblin**

(*) Accord signalé par une source fiable.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

**Comités d'entreprise européens — Une étude comparative entre les accords visés
à l'article 6 et à l'article 13**

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2000 — x, 60 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-897-0017-3

Prix au Luxembourg (TVA exclue): EUR 20

Comités d'entreprise européens

Une étude comparative entre les accords visés à l'article 6 et à l'article 13

La directive relative aux comités d'entreprise européens est entrée en vigueur le 22 septembre 1996. Elle exige que les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire (c'est-à-dire employant au moins 1 000 travailleurs dans les 17 pays de l'EEE concernés et, dans au moins 2 États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux) instituent un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

Le présent rapport examine la teneur des accords au titre de l'article 6 conclus après l'adoption de la directive et les compare avec les accords volontaires visés à l'article 13 qui ont été négociés avant septembre 1996. Dans l'ensemble, cette analyse repose sur une comparaison entre 386 accords au titre de l'article 13 et 71 accords au titre de l'article 6.

D'une manière générale, l'étude indique que les partenaires sociaux en Europe tirent les enseignements de leurs expériences mutuelles en matière de comités d'entreprise européens. Les comités négociés entre la direction centrale et un groupe spécial de négociation peuvent se réunir plus souvent, offrent davantage de formations aux représentants des travailleurs et incluent un vaste éventail d'éléments.

Le présent document est le troisième rapport de collaboration sur les comités d'entreprise européens établi par la Commission européenne et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Cet outil est destiné à aider les partenaires sociaux dans leurs négociations d'accords de comités d'entreprise européens.

Prix au Luxembourg (TVA exclue): EUR 20



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0017-3



9 789289 700177 >