

Comités d'entreprise européens : à la recherche d'une directive modifiée

Romuald Jagodzinski

Introduction

Avec neuf ans de retard, le réexamen de la directive 94/45/CE concernant l'institution d'un Comité d'entreprise européen (CEE), contesté par les employeurs et souhaité par les syndicats, est enfin devenu réalité. Le présent article entend présenter les informations essentielles quant aux positions des partenaires sociaux européens et des autres acteurs institutionnels de l'UE pour permettre au lecteur de mieux comprendre les conséquences des événements de 2008 dans ce domaine. Nous reviendrons d'abord sur les années 1990 en rappelant les controverses de l'époque et les approches suivies par les acteurs concernés par l'adoption de cette directive. Il est intéressant de noter qu'un certain nombre de circonstances et d'évolutions observées à l'époque sont très semblables à ce que nous avons connu en 2008. Nous analyserons ensuite les principaux arguments et revendications des organisations patronales et des syndicats européens afin de mettre en lumière les raisons pour lesquelles certaines positions ont évolué en 2008.

Le présent article est centré sur l'analyse des événements des dix mois qui ont suivi la communication de la Commission européenne de février 2008 sur l'ouverture de la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux. À cet égard, il pose l'importante question de la nature de ce processus : s'agit-il d'un réexamen, d'une révision ou d'une refonte¹ ? Cette analyse est suivie par un aperçu général des éléments

1. Ces trois termes relatifs à des amendements formels à la directive sur les Comités d'entreprise européens (réexamen, refonte et révision) ont été utilisés de manière interchangeable au cours du débat. Dans cet article (et dans le débat en général), le terme « révision » a été utilisé comme terme par défaut pour décrire le processus d'introduction de modifications à la directive. « Réexamen » est le terme légal utilisé à l'article 15 de la directive 94/45/CE, alors que « refonte » n'est pas apparu dans le contexte de la directive

nouveaux figurant dans la directive refondue sur les CEE adoptée par le Conseil le 17 décembre 2008.

1. Préliques à la directive CEE de 1994

Lorsque, après plusieurs tentatives d'adoption d'une directive sur les comités d'entreprise européens, il est apparu qu'un consensus entre partenaires sociaux était difficilement accessible – et en fait si fragile qu'une seule organisation pouvait enrayer le processus (telle que la *Confederation of British Industry*, CBI, en mars 1994 ; voir Falkner, 1998 : 106) –, la Commission européenne, en se basant sur ses nouvelles prérogatives établies dans le Protocole social du 31 octobre 1991, décida d'assumer son rôle de législateur. Le 22 septembre 1994, elle adopta la directive 94/45/CE, qui constituait le point culminant d'une négociation politique qui durait depuis plus d'une décennie. Le fait que chacun des partenaires sociaux avait tenté de rejeter la faute sur l'autre (Ross, 1995 : 75) révèle à quel point la question de l'institutionnalisation des CEE était, depuis le début, tendue. Il est intéressant de noter que la transmission en toute hâte de la nouvelle proposition de la Commission² au Parlement européen et le feu vert politique du Conseil jugé bien plus important que les contributions pourtant considérables du Parlement européen (Falkner, 1998 : 107), ont ouvert une parenthèse qui devait, de manière inattendue, se refermer d'une façon très similaire aux événements de 2008 qui ont conduit à la révision (refonte).

En l'absence de précédent législatif, et compte tenu du caractère limité des pratiques volontaires « pionnières » présentes depuis la moitié des années 1980 dans certaines entreprises internationales sous la forme d'instances chargées de l'information et de la consultation transnationales (Kerckhofs, 2002 : 10-13 ; Kowalsky, 1999 : 174), le

CEE avant la mi-2008, dans le texte de la proposition de la Commission au Parlement européen. Les différences entre ces termes sont examinées dans un des paragraphes de ce chapitre.

2. Proposition de directive du Conseil concernant la constitution d'un comité européen ou l'établissement d'une procédure pour l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire, COM (1994) 134 final, JO C 135 du 18 mai 1994, page 8.

législateur avait prévu une échéance pour que cet instrument innovateur fasse l'objet d'un réexamen et soit modifié si nécessaire. Dans l'article 15 de la directive CEE (94/45/CE), la Commission s'était engagée à procéder à un réexamen du texte avant le mois de septembre 1999, « en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen ».

2. Premier délai non respecté pour la révision

L'année 1999 était supposée marquer un important tournant dans l'histoire des CEE, puisque c'est cette année-là que devait avoir lieu le premier bilan de leur fonctionnement, conformément à cet article 15. Avant l'échéance fixée pour lancer les démarches officielles visant à respecter cette obligation, les partenaires sociaux européens (CES, UNICE et CEEP) ont organisé du 28 au 30 avril 1999, avec le soutien de la Commission, une conférence intitulée « Comités d'entreprise européens : pratique et développement » (Hall, 2000). Cet événement a permis de révéler les divergences de vues entre syndicats et employeurs sur l'idée de modifier la législation sur les CEE.

3. Position de la Confédération européenne des syndicats (CES)

Lors de la conférence d'avril, toutefois, les divergences entre les partenaires sociaux pouvaient n'avoir pas pris une tournure si manifeste. Mais les positions ne tardèrent pas à se clarifier, du moins du côté syndical. Alors que la Commission n'avait toujours pas effectué la moindre démarche dans la perspective du réexamen de septembre 1999, la CES adopta en décembre 1999 une résolution l'appelant à respecter les obligations qu'elle s'était elle-même imposées (CES, 2000 : 16-22). La position de la CES était d'autant plus significative qu'elle avançait certains arguments essentiels développés par les syndicats au cours des années suivantes. Contrairement à l'UNICE (EIRO, 1999), la CES estimait que les quelque 600 accords CEE existant à l'époque représentaient une base suffisante pour se livrer à une évaluation et entreprendre les mesures nécessaires pour améliorer le droit à l'information et à la consultation proprement dit, ainsi que les conditions de fonctionnement des CEE.

Sur le premier point, selon la CES, la question du moment de l'information et de la consultation était cruciale et réclamait une attention toute particulière compte tenu des expériences antérieures (en particulier, l'affaire Renault Vilvoorde de 1997). Elle demandait que l'information « soit complète, fournie en temps opportun et actualisée en permanence », et elle estimait que « le moment, la forme et le contenu de l'information » devaient « permettre aux représentants des travailleurs d'examiner en profondeur les répercussions éventuelles d'une mesure proposée et de préparer une consultation » (CES, 2000 : 17). Elle soulignait à cet égard que les représentants des travailleurs au sein des CEE n'étaient souvent pas consultés mais tout simplement mis devant le fait accompli – les informations étant particulièrement maigres au sujet des mesures de restructuration (les CEE étaient principalement informés par la presse). La CES plaidait également pour le droit des CEE à être informés au sujet des mesures *planifiées* (qui devaient donc être communiquées avant d'être mises en œuvre) comme partie intégrante d'une consultation digne de ce nom. Les critères juridiques définissant l'information et la consultation n'étaient toutefois pas les seuls à mobiliser l'attention : les débats tournaient aussi sur les garanties à fournir pour que les droits octroyés ne restent pas lettre morte. Les syndicats européens ont donc également réclamé avec insistance la diffusion écrite de l'information, dans toutes les langues, pour éviter des problèmes de compréhension dans le chef des représentants des différents pays concernés.

Concernant les améliorations à apporter aux autres instruments à la disposition des CEE, la CES demandait notamment la reconnaissance du rôle des fédérations syndicales européennes (FSE) et l'intégration de représentants de ces FSE dans les Groupes spéciaux de négociation (GSN), ainsi que l'abaissement des seuils (en termes d'effectifs) d'application de la directive CEE (*ibidem*). Elle considérait en outre qu'un accès des membres des CEE aux sites des entreprises constituait une amélioration nécessaire. Elle estimait que les CEE devaient avoir le droit d'assister aux réunions de préparation et de suivi et que les experts des syndicats devaient bénéficier d'un meilleur accès aux négociations.

Enfin, en s'inspirant du triste précédent judiciaire de l'affaire Renault Vilvoorde³, la CES plaidait pour que la Commission reconnaisse officiellement la sanction la plus importante prévue par la directive, à savoir que les décisions de l'entreprise prises sans consultation seraient nulles et non avenues.

Les organisations d'employeurs

Contrairement à la CES qui, dès 1999, fit campagne pour la révision des CEE, les organisations patronales européennes ont été, au moins jusque vers 2004, nettement plus avares de prises de position officielles. Parallèlement, on a pu constater au fil des années une évolution des vues patronales sur les CEE : en 1994, la directive avait été adoptée contre l'avis des employeurs alors qu'en 2007 (BusinessEurope, 2007), ces mêmes employeurs voyaient dans les CEE un instrument utile.

Jusqu'au début 2008, l'attitude des organisations d'employeurs à l'égard de la révision était constamment négative et critique. En 2003, l'UNICE publia sa réponse officielle (UNICE, 2003a) à la « Communication de la Commission sur la révision à mi-parcours de l'agenda pour la politique sociale » (CCE, 2003). Dans ce document, les employeurs européens se déclaraient résolument opposés à la consultation des partenaires sociaux sur les révisions possibles de directives existantes ou sur les modifications ou l'extension de directives sociales européennes telles qu'envisagées pour la directive CEE. Selon eux, cela enverrait un mauvais signal à un moment où les nouveaux États membres devaient axer leurs efforts sur la mise en œuvre effective de l'acquis communautaire existant. Cette position a été réaffirmée à plusieurs reprises : deux mois plus tard par Jacques Schraven, vice-président de l'UNICE, lors du Sommet social tripartite (UNICE, 2003b), et par Jürgen Strube, président de l'UNICE, un an après, lors du Sommet social tripartite de Bruxelles (25 mars 2004 ; UNICE, 2004a)⁴. Dans la réponse de l'UNICE (UNICE, 2004b) à la première phase de consultation des partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels communautaires concernant le réexamen de la directive

3. Jugement provisoire du 4 avril 1997 in B.O. 97/00992 du Tribunal de Grande Instance de Nanterre, Cour d'Appel de Versailles, 7 mai 1997.

4. « Les institutions de l'UE devraient éviter de proposer des révisions de la législation existante qui ne sont pas nécessaires, comme dans le cas de la directive sur les Comités d'entreprise européens ou des nouvelles législations comme la directive sur la protection des données ».

sur les CEE (CCE, 2004), l'organisation annonce d'emblée qu'elle « est fermement opposée à une révision de la directive sur les comités d'entreprise européens » et qu'elle considère que « le meilleur moyen de développer l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire passe par le dialogue au niveau des entreprises concernées ». Selon l'UNICE, le principal défi pour l'Europe n'est pas la restructuration (comme l'indiquait la Commission dans sa communication de 2004), mais l'élargissement de l'UE à dix nouveaux États membres et l'intégration de leurs représentants. Cette argumentation était encore reprise au cours des années suivantes : en 2005, dans sa réponse (UNICE, 2005) à la communication de la Commission sur les restructurations et l'emploi (CCE, 2005), l'UNICE se déclarait encore « convaincue que le lancement de celle-ci n'était ni souhaitable, ni nécessaire ».

Au fur et à mesure que les initiatives de la Commission dans le sens d'une révision législative formelle de la directive se faisaient plus concrètes et plus affirmées, le discours des organisations patronales se radicalisait. Dans la réponse de l'UNICE (UNICE, 2005) à la communication sur l'ouverture de la deuxième phase de consultation publique (CCE, 2005), les employeurs indiquaient que « la gestion des conséquences des restructurations est par définition un sujet pour les acteurs locaux (...). Essayer d'empêcher les restructurations ou de les limiter en resserrant le carcan réglementaire autour de l'entreprise serait contre-productif ». Comme les CEE étaient considérés comme un élément de ce « carcan réglementaire », l'UNICE réaffirmait qu'elle restait « convaincue que le lancement de celle-ci n'était ni souhaitable, ni nécessaire ». Tout aussi révélatrice était à cet égard la motion du Groupe 1, représentant les employeurs au sein du Comité économique et social européen (CESE), présentée en 2006 à l'occasion d'un vote en plénière portant sur un avis sur les CEE (CESE, 2006) : les employeurs soulignaient notamment qu'une « modification de la directive sur les CEE et l'élargissement de son champ d'application ne sont pas de nature à améliorer le potentiel des comités d'entreprise européens. Au contraire, il faut laisser aux parties concernées au niveau de l'entreprise la liberté de répondre à leurs besoins propres, selon des modalités conçues à leur mesure. Ce faisant, les parties concernées adaptent les comités d'entreprise européens aux évolutions nouvelles et à la mondialisation. Cela n'est possible que dans le cadre souple qui existe actuellement, et non par le moyen de nouvelles dispositions législatives à caractère restrictif ».

De même, après le changement de nom de l'UNICE en BusinessEurope (2006), son président, Ernest-Antoine Seillière⁵, désapprouvait la relance éventuelle de la révision CEE par la Commission en déclarant que dans cette matière, une approche qui « force les choses ou qui les accélère » n'était que pure perte de temps. La même année, le Secrétaire général de BusinessEurope, Philippe de Buck, affirmait que la révision envisagée de la directive CEE pouvait porter préjudice aux objectifs de l'Agenda de Lisbonne en matière de croissance et d'emploi (BusinessEurope, 2007). Il ajoutait qu'il se réjouissait que son organisation ait réussi à éviter une révision du cadre juridique de l'UE dans ce domaine.

4. 2008 : phase finale dans la quête d'une révision de la directive CEE

Après tant d'années d'attente et en considérant les positions si divergentes entre partenaires sociaux européens, la Commission se trouvait écartelée entre, d'une part, une attente ou une obligation clairement imposées par le Parlement européen et le CESE et, de l'autre, la position adoptée par les représentants des milieux patronaux européens, qui s'opposaient à ce qu'on leur impose de nouvelles obligations légales.

En dépit de ces attentes contradictoires, la Commission annonça en octobre 2007 dans son *Programme de travail pour 2008* (CCE, 2008a) qu'une révision était programmée pour 2008 dans le but de rendre les dispositions relatives aux CEE plus cohérentes avec d'autres dispositions et de renforcer leur rôle dans l'anticipation et l'accompagnement des opérations de restructuration. Le motif à la base de cette décision était très probablement politique et pragmatique : la Commission s'était sans doute rendue compte qu'au terme de son mandat, ses réalisations dans le domaine social feraient l'objet d'une évaluation. Quels qu'en aient été les motifs, cette annonce était de bon augure et rendit espoir aux partisans d'une révision de la directive.

5. Bulletin quotidien Europe, No.9524, 16 octobre 2007.

Position révisée de la CES

Compte tenu de ces circonstances nouvelles, le Comité exécutif de la CES a rapidement adopté, en décembre 2007, un document sur sa nouvelle stratégie en vue de la révision. L'objectif principal, dans le scénario politique existant, était d'obtenir que la révision de la directive soit effectuée avant la fin de l'année 2008. Cette échéance précise avait été définie sur la base du fait qu'après décembre 2008⁶, il n'aurait plus été possible de remettre la révision à l'agenda de la Commission (puisque juin 2009 marquerait la fin du mandat de celle-ci et la tenue des élections européennes). La CES estimait aussi, sur la base des déclarations antérieures de BusinessEurope, que les employeurs pourraient jouer la montre et retarder le processus rendant ainsi impossible d'achever la révision pour décembre 2008. Dans ce contexte, la CES réitérait ses revendications en centrant sa stratégie de révision sur quatre priorités politiques essentielles :

- a) de meilleures définitions des droits d'information et de consultation portés au même niveau que ce que garantissent d'autres textes de loi de l'acquis communautaire ;
- b) une augmentation du nombre des CEE grâce à *i*) un abaissement des seuils de taille pour l'application de la directive CEE (de 1000/150 travailleurs à 500/100) et *ii*) l'élimination, ou au moins l'atténuation des obstacles à la constitution de CEE. Cette dernière revendication relayait les demandes visant à mettre fin aux incertitudes et aux incohérences juridiques (période plus courte de négociations, meilleure définition de l'entreprise exerçant un contrôle, procédure pour la renégociation des accords) ;
- c) une amélioration des outils et des conditions de travail des CEE et des GSN (formation, deux réunions par an, meilleur apport de l'assistance d'experts, dispositions relatives aux réunions extraordinaires, interprétation et traduction des documents, équilibre des sexes, nouveaux sujets pour la CEE et accès aux lieux de travail) ;
- d) la reconnaissance du rôle des syndicats.

6. Réunion du Conseil de l'UE des 15-18 décembre 2008 ; second semestre de 2008, sous la présidence française de l'UE.

En outre, le document plaçait au rang des principaux facteurs qui rendaient la révision indispensable les implications de la Charte des droits fondamentaux (qui reconnaît le droit à l'information et à la consultation comme droits fondamentaux), les directives UE 2001/86 et 2002/14 qui offraient des normes plus élevées en matière d'information et de consultation, la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) et des jurisprudences nationales relatives aux CEE.

Du côté des employeurs, aucun document présentant une position nouvelle sur la révision prochaine de la directive ne fut rendu public jusqu'à la publication de la réponse officielle à la communication de la Commission (CCE, 2008b).

Proposition de la Commission pour la révision de la directive CEE

En février 2008, la Commission publie finalement une communication (CCE, 2008b) sur l'ouverture de la seconde phase de consultation concernant la révision de la directive CEE⁷. Le principal motif invoqué pour cette révision est qu'elle s'inscrit dans le cadre de la « stratégie de Lisbonne renouvelée » et du programme visant à « mieux légiférer », « car elle met l'accent sur l'adaptation de la législation sur les comités d'entreprise européens aux nouvelles nécessités économiques et sociales, notamment celles qui concernent l'augmentation du nombre et de l'importance des restructurations de portée transnationale » (CCE, 2008b : 3).

Tous comptes faits, en termes de progrès vers de meilleurs droits objectifs pour les CEE, la proposition ne représentait qu'une modeste avancée, mais, au moins, dans la bonne direction. De manière générale, cette proposition visait à mieux définir l'objet essentiel des CEE, à savoir les droits à l'information et à la consultation, et à fournir à ces instances de meilleurs instruments pour qu'ils puissent représenter plus efficacement les intérêts des travailleurs. Toutefois, à lire le préambule de la directive et à voir les attentes et les missions assignées aux CEE en termes de contribution à la politique des entreprises afin qu'elles procèdent à leur restructuration d'une manière socialement responsable, on a l'impression

7. En fait, en publiant la communication susdite, la Commission a reconnu indirectement son erreur juridique antérieure, lorsqu'en mars 2005, elle avait prétendu avoir lancé la seconde phase de la consultation sur les CEE de manière légalement adéquate, à savoir en publiant la communication « emploi et restructuration » (voir plus haut dans le présent article).

d'une inadéquation assez criante des outils et instruments garantis à ces organes. Manifestement, la proposition reflétait la situation telle qu'elle se présentait au niveau politique, et l'absence d'accord entre partenaires sociaux tel que décrit plus haut. Il semblait dès lors évident que le texte avait été rédigé de manière mesurée et équilibrée afin de permettre de futurs compromis entre les partenaires sociaux.

Réexamen, révision ou refonte ?

Ces trois termes relatifs à des amendements formels à la directive CEE ont été utilisés de manière interchangeable au cours du débat, mais ils ne sont pas synonymes. En effet, chacun de ces termes a une signification juridique légèrement différente. Lorsqu'en 2008, la « révision » très controversée et attendue avec anxiété (le terme avait même été utilisé par la Commission dans sa communication de février (CCE, 2008b) a été ramenée à une « refonte », la nuance a eu des implications considérables sur le processus d'adoption des modifications et sur son résultat final.

La différence la plus importante est celle qui distingue la « refonte » de la « révision ». La « révision » est un terme global qui fait référence à la possibilité pour tous les acteurs institutionnels éligibles de l'UE, sans la moindre restriction, de soumettre des modifications affectant un nombre illimité de dispositions de la directive CEE. Quant à la « refonte », elle désigne une catégorie strictement définie de procédures législatives, qui impose certaines limitations au Parlement européen (et au Conseil) en les obligeant à ne travailler que sur les dispositions que la Commission a modifiées et en interdisant au Parlement d'examiner celles qui n'ont pas été modifiées dans la proposition. Selon l'Accord interinstitutionnel du 28 novembre 2001⁸ et la règle 80(a) du règlement du Parlement européen, une procédure de refonte est d'application si plusieurs actes juridiques régissant la même matière se chevauchent et qu'il faudrait les intégrer dans un texte législatif unique : « À cet égard, lorsqu'une modification substantielle doit être apportée à un acte juridique précédent, la technique de la refonte permet d'adopter un texte législatif unique qui, à la fois, apporte la modification souhaitée, procède à la codification de celle-ci avec les dispositions de l'acte précédent qui restent inchangées et abroge ce dernier » (Accord interinstitutionnel, 5^e considérant).

8. Accord interinstitutionnel du 28 novembre 2001, pour un recours plus structuré à la technique de la refonte des actes juridiques, JO C 77 du 28 mars 2002, pp.1-3.

S'agissant de la législation sur les CEE, cette procédure ne s'applique que dans une mesure très limitée puisque seules la directive 94/45/CE⁹ et une brève modification d'ordre technique (directive du Conseil 2006/109/CE du 20 novembre 2006) comportent des actes dont le contenu concerne le domaine en question.

La question de l'adéquation de la procédure de refonte sur le plan formel mise à part, le choix de cette procédure entraîne des implications importantes en termes de champ de compétence des autres institutions européennes impliquées dans la procédure. Dans ce contexte, le fait que la Commission ait abandonné une procédure normale de révision au profit d'une procédure de refonte représente, d'un point de vue politique et pragmatique, un choix intelligent et efficace visant à absorber l'ensemble de ce processus complexe dans un laps de temps déterminé. Pour la Commission, le bénéfice est double : la refonte limite l'ampleur des nouveaux amendements susceptibles d'être proposés au Parlement européen, et elle exclut toute possibilité que le Conseil puisse faire marche arrière ou affaiblir la proposition initiale.

Formellement, la Commission était en droit d'opter pour une procédure de refonte puisque l'on peut affirmer que les changements envisagés par elle étaient des « modifications substantielles ». En outre, conformément à l'article 15 de la directive CEE, la Commission ne s'était pas engagée à appliquer une procédure spécifique après le « réexamen », mais seulement à proposer des amendements lorsqu'elle les jugeait nécessaires. Comme la Commission s'est conformée à cette obligation dans le cadre de la procédure de refonte, sur des bases formelles, on ne peut guère trouver de motifs de critiques quant à son approche. Néanmoins, cette limitation considérable des pouvoirs du Parlement européen a suscité une vague de désapprobation chez les parlementaires¹⁰ qui estimaient que la refonte ne pouvait être considérée comme satisfaisant aux exigences de l'article 15 de la

9. Comme la directive 97/74/CE ne fait qu'étendre la directive 94/45/CE au Royaume-Uni et à l'Irlande, elle ne représente pas un texte de loi différent sur le plan du contenu.

10. Ces critiques sont apparues dans certaines interventions faites durant le débat du 15 décembre 2008 précédant le vote final en séance plénière du Parlement européen sur son rapport sur la refonte de la directive CEE, notamment celles des parlementaires Elisabeth Schroedter (Groupe des Verts/ Alliance libre européenne), Jean Louis Cottigny (PSE), Harald Ettl (PSE) et Steven Hughes (PSE).

directive CEE, et que donc une révision complète devait suivre au cours des prochaines années. Aucun des autres acteurs politiques impliqués dans la procédure n'a décidé d'exprimer ouvertement des doutes concernant la légalité de la refonte qui s'est substituée à la révision tant espérée.

Enfin, il reste à régler la question de la différence entre « réexamen » et « révision » : en 1999 déjà, lorsque seule une révision était envisagée, le texte de la directive 94/45/CE concernant la nature du « réexamen » présentait une ambiguïté assez importante. L'article 15 de la directive fait état d'un réexamen du fonctionnement des CEE (et en particulier des seuils d'application de la directive) « en vue de proposer au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires ». En raison de la référence à des modifications possibles apportées au texte législatif, les termes « réexamen (...) en vue de proposer (...) les modifications » furent bientôt remplacés par une simple « refonte ». Cette évolution était dans une certaine mesure justifiée, même si elle n'était pas tout à fait correcte en termes juridiques si l'on se réfère au Glossaire pour mieux légiférer (CCE, 2008a). L'ambiguïté qui caractérise tant la véritable nature de l'article 15 que la distinction plutôt floue entre « réexamen » et « révision » a contribué à ce que ce dernier terme devienne l'expression courante et se substitue progressivement à la formulation initialement utilisée dans la directive.

C'est ainsi, avec les tours de passe-passe linguistiques de la fin des années 1990 et la transformation du terme relativement modeste initialement choisi – « réexamen » – en un terme quelque peu excessif – « révision » – que l'on a finalement débouché sur une rétrogradation de ce dernier vocable au niveau d'une « refonte », avec toutes les conséquences juridiques que cela comporte.

5. Réactions des partenaires sociaux

La question clé posée par la communication de février 2008 est celle de savoir si les organisations patronales et syndicales européennes sont désireuses de s'engager dans des négociations. Dans le délai prescrit de six semaines – nous étions le 2 avril 2008 –, BusinessEurope indique, dans une courte lettre à la Commission, qu'elle est disposée à entamer des négociations avec la CES (BusinessEurope, 2008).

Tout comme les syndicats membres de la CES, les organisations patronales affiliées à BusinessEurope, se sont sans aucun doute livrées à des débats internes animés quant à la réponse officielle à apporter, comme le montrent les positions très diverses exprimées par les unes et les autres. La CBI, par exemple, qui représente les intérêts des employeurs britanniques à Bruxelles, a annoncé dans sa *Lobbying Brief* (CBI 2008, mars) que les documents de consultation de la Commission contenaient un certain nombre de propositions potentiellement non souhaitables. De même la BDA, la confédération patronale allemande, a envoyé une lettre au commissaire Špidla le 10 octobre 2007, signée par son président Dieter Hund, qui tentait de bloquer tout progrès dans le sens de la révision de la directive. Finalement, toutefois, grâce à un consensus (vote à la majorité qualifiée), les responsables de BusinessEurope sont parvenus à adopter une réponse commune.

En ce qui concerne la CES, celle-ci a salué la proposition de la Commission pour la révision, si longtemps retardée, de la directive. Elle a également exprimé l'espoir que le processus de révision puisse s'achever avec succès sous présidence française du Conseil de l'UE, c'est-à-dire avant le 31 décembre 2008. Toutefois, comme pour BusinessEurope, la réponse n'était pas non plus évidente pour la Confédération syndicale. La question principale était de savoir comment réagir au changement de position de BusinessEurope sur la révision de la directive. La CES craignait que la volonté patronale d'ouvrir des négociations pourrait n'être rien d'autre qu'une tentative de gagner du temps et de prolonger les négociations au-delà de décembre 2008 et du terme de la présidence française, favorable au dossier (CES, 2008a).

La CES a donc répondu que son « principal objectif est d'être actif en vue de réviser la directive pendant le mandat de cette Commission et de ce Parlement » et dès lors que les syndicats étaient « prêts à négocier, mais seulement sur la base d'un planning serré, aboutissant à la conclusion rapide des négociations » (CES, 2008b). Pour le dire plus simplement, cette dernière formulation signifiait des négociations répondant à une série de conditions préalables. Il s'agissait d'une évolution plutôt surprenante de la part d'une organisation qui avait toujours plaidé pour une révision : dans un moment décisif, elle décidait de ne s'engager dans les négociations que si certaines conditions préalables étaient respectées. La CES, BusinessEurope et la Commission se sont dès lors rencontrées plusieurs fois pour convenir de la méthode

de négociation (voir Euractiv, 2008), mais il s'est avéré impossible de parvenir à un compromis, parce que les conditions de la CES apparaissaient inacceptables à BusinessEurope (CES, 2008a).

N'ayant pas réussi dès le départ à conclure un accord formel sur le lancement des négociations conformément à la procédure établie dans l'article 138 du traité CE, la CES, BusinessEurope, l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) et le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), suivant les suggestions de Xavier Bertrand, ministre français du Travail en charge des questions sociales sous présidence française de l'UE, ont décidé le 29 août 2008 de publier un avis conjoint au Conseil. Ce document constitue une position commune sur les points suivants :

- une meilleure définition de l'information et de la consultation qui améliore la formulation existante des normes établies par la directive 2001/86/CE sur la société européenne ;
- la reconnaissance du droit des représentants des organisations syndicales compétentes reconnues au niveau communautaire à assister aux négociations en vue de l'établissement de CEE au sein du Groupe spécial de négociation (GSN) ;
- le droit des CEE à représenter collectivement les intérêts des travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire ;
- la garantie pour les membres des CEE et des GSN de pouvoir suivre des formations sans perte de rémunération ;
- la simultanéité de l'information et de la consultation entre CEE et organes nationaux représentant les travailleurs en cas de changement important dans l'organisation du travail ;
- un statut exceptionnel¹¹ pour les accords antérieurs à la directive (appelés accords article 13) et leur maintien dans le cadre de la directive révisée.

11. Les « accords article 13 », signés avant le 22 septembre 1996 (et dans le cas du Royaume-Uni et de l'Irlande, avant le 15 décembre 1999) sont exemptés du champ d'action de la directive 94/45/CE.

Ce document, même s'il est volontaire et non contraignant étant donné qu'il n'a pas été conçu dans le cadre juridique de l'article 138 du traité, a apporté une contribution importante à la révision. Il a non seulement facilité une procédure rapide au sein du Parlement européen, mais s'est sans doute également révélé crucial pour la constitution d'une coalition au sein du Conseil. Enfin, même si les points sur lesquels BusinessEurope et la CES se sont accordés ne constituent qu'un modeste compromis, ils représentaient un progrès incontestable par rapport à la directive 94/45/CE, et pouvaient aider à améliorer le fonctionnement des CEE et la création de nouveaux CEE.

6. La nouvelle directive CEE

Moins d'un an après le lancement de la procédure législative en février 2008 (CCE, 2008b), la directive de refonte était adoptée par le Conseil de l'UE le 17 décembre 2008¹². Son approbation, le lendemain même de l'adoption du rapport par le Parlement européen (2008/0141 COD), a été rendue possible grâce à un accord atteint lors d'une réunion du trilogue Parlement–Commission–Conseil le 4 décembre 2008 et basé sur l'avis conjoint des partenaires sociaux.

Même si les changements apportés à la proposition de la Commission par le Parlement et adoptés par le Conseil étaient d'une ampleur limitée en raison de l'application de la procédure de refonte par l'avis conjoint, ils n'étaient pas sans signification. Tout d'abord, une explication du 16^e considérant a été ajoutée, pour faire la lumière sur la manière d'interpréter la définition essentielle de la « transnationalité » des compétences des CEE et autorisant les représentants des travailleurs à l'évaluer eux-mêmes. Ensuite, les parlementaires ont également ajouté, de leur propre initiative, un 36^e considérant qui fait référence aux sanctions litigieuses pour les violations de la directive, ainsi qu'une garantie dans l'article 10 assurant que les CEE « disposent des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la directive ». En outre, le Parlement a clarifié l'obligation faite à la direction d'offrir une formation aux membres du CEE (art. 10.4). Il a réussi de cette manière

12. Référence provisoire de la nouvelle directive refondue : P6_TA-PROV(2008)0602 (Parlement européen, 2008).

à apporter sa contribution spécifique au-delà de l'accord politique qui lui avait été imposé par l'avis conjoint des partenaires sociaux.

Tous comptes faits, la nouvelle directive représente un progrès majeur dans certains domaines par rapport à la législation actuellement en vigueur. Tout d'abord, les motifs de la refonte sont donnés dans le 7^e considérant, qui évoque notamment le souci « d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs, d'accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis, tout en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur, de résoudre les problèmes constatés dans l'application pratique (...) et de remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines de ses dispositions ou de leur absence, et d'assurer une meilleure articulation des instruments législatifs communautaires en matière d'information et de consultation des travailleurs » (voir aussi le 21^e considérant). Ces objectifs correspondent également aux critères d'évaluation de l'efficacité de la refonte de la directive.

En outre, la nouvelle directive aborde et modifie les compétences essentielles et la raison d'être des CEE – l'information et la consultation. Tant le 8^e considérant que l'article 2 font référence à ces concepts clé en soulignant avant tout la nécessité d'assurer que l'information et la consultation aient lieu en temps utile, qu'elles ne limitent ou n'entravent pas les compétences du *management* et qu'elles ne ralentissent pas le processus décisionnel dans les entreprises (voir par exemple le 22^e considérant, ou les articles 1.2, 2.1g). Mais le plus important, c'est que les définitions ont été modifiées. En matière d'information, l'accent est mis d'une part sur son caractère complet et sa qualité, qui doivent permettre aux représentants des travailleurs de se livrer à un examen approprié, et d'autre part sur les délais (les mesures *proposées* sont concernées et pas seulement les décisions déjà prises) et sur les moyens de permettre de préparer les consultations. La définition de la consultation a été complétée par le droit reconnu aux représentants des travailleurs de présenter des avis au *management*.

Ces changements importants, en particulier l'accent nouveau mis sur une information et une consultation se déroulant en temps utile, doivent être analysés dans le contexte du principe général d'élimination des retards superflus dans les processus décisionnels des entreprises. Ces deux éléments conjugués semblent mettre toujours davantage

l'accent sur la nécessité que le *management* fournisse les informations à temps, en le contraignant à transmettre les données au CEE à un stade suffisamment précoce pour que les représentants des travailleurs puissent les analyser et préparer les consultations. La règle suprême qui veut que l'on évite les retards dans la prise de décision signifie bien plus encore : une obligation pour le *management* d'intégrer la diffusion de l'information au stade le plus précoce possible, plutôt qu'un moyen de contourner ou de négliger les compétences d'information et de consultation sous prétexte de respecter la nécessité de faire des choix rapides. Seule une telle interprétation des modifications permet d'assurer que l'esprit et l'effet utile de la directive se trouvent respectés. *Last but not least*, il faut mentionner que dans les Prescriptions subsidiaires (annexe), une différenciation a été introduite entre les points sur lesquels le CEE doit être informé et ceux pour lesquels une consultation est requise (annexe art. 1 a).

Autre élément nouveau de la directive : l'obligation faite à la direction centrale des entreprises de dimension communautaire et aux directions locales de ces entreprises de transmettre les informations requises pour lancer les négociations pour un CEE (en particulier les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses travailleurs). Il s'agit d'une amélioration essentielle et d'un dispositif destiné à favoriser la multiplication des CEE. L'origine de cette modification réside dans la jurisprudence de la CJCE en faveur des représentants des travailleurs qui avaient poursuivi des directions qui n'avaient pas fourni ce type de données¹³.

En outre, une disposition importante a été insérée à propos de la composition d'un Groupe spécial de négociation (GSN) qui introduit désormais, de fait, un nombre minimum de dix membres (un siège par tranche de travailleurs employés dans un État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés, ou une fraction de ladite tranche)

En reconnaissance du rôle des organisations syndicales (et des organisations patronales), une obligation de notifier leurs structures européennes compétentes a été introduite. Leur participation dans les

13. Les affaires concernées sont : ADS Anker (*Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH v ADS Anker GmbH*; aff. C-349/01), Bofrost (aff. C-62/9) et Kühne & Nagel (aff. C-440/00).

négociations permettra d'exercer un contrôle sur l'établissement de nouveaux CEE et de promouvoir les meilleures pratiques, ce qu'ils font d'ailleurs depuis de nombreuses années à présent (les fédérations syndicales européennes *via* la coordination des CEE existants et l'aide à la création de nouveaux CEE ; l'ETUI et l'Agence pour le développement social *via* la compilation des bases de données des CEE). En plus de ces deux fonctions, les représentants des syndicats auront la possibilité d'agir en qualité d'experts auprès des GSN (art. 5.4).

Par ailleurs, une nouvelle disposition a été ajoutée au paragraphe 4 de l'article 5 permettant aux CEE de tenir une réunion de suivi sans la direction. Cette importante possibilité permettra aux CEE de discuter ouvertement le contenu et la qualité de la réunion plénière et d'établir des stratégies et des plans d'action sur la base des informations reçues du *management*.

De nouveaux éléments ont été ajoutés également s'agissant du contenu obligatoire des accords : tout d'abord, la représentation des travailleurs dans un GSN doit prendre en compte dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe (art. 6.2 b). Cette disposition vise clairement à accroître la part des femmes dans les organes transnationaux de représentation des travailleurs, mais elle semble aussi constituer une réponse aux revendications de la CEC (l'organisation européenne des cadres d'entreprise) pour l'inclusion des *managers* et la représentation de leurs intérêts au sein des CEE. De plus, une fois que la nouvelle directive entrera en vigueur, il sera obligatoire d'inclure des dispositions contractuelles sur les liens avec les organes nationaux d'information et de consultation (art. 12). Le législateur a choisi de respecter le principe de subsidiarité et l'autonomie des parties contractantes pour le choix des meilleurs arrangements en matière de coopération entre CEE et niveaux nationaux de représentation des travailleurs (art. 6.2 c). Dans le même temps, toutefois, certains doutes se font jour quant au choix d'un instrument de dimension communautaire comme une directive pour traiter d'une question qui se pose à l'échelle de toute l'UE. La nouvelle directive contient en effet une obligation faite aux États membres de garantir que des dispositions de secours appropriées s'appliquent par défaut lorsqu'aucun arrangement n'a été adopté dans le cadre de l'accord sur les CEE (art. 16), mais il reste à voir si cette question sera traitée dans les accords CEE et dans

quelle mesure lesdits arrangements s'avéreront efficaces. Il semble toutefois que pour les parties concernées, une réglementation précise constitue un véritable défi, étant donné que des pratiques et des réglementations variées sont déjà en place en matière d'instances nationales d'information et de consultation (par exemple, les comités d'entreprise).

Last but not least, les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé (art. 6.2 g) ainsi que les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié (y compris les changements dans la structure de l'entreprise) doivent faire partie intégrante des accords. La dernière modification citée est importante pour éviter de signer des accords ne contenant pas de procédure de renégociation ou de dénonciation, et qui dès lors empêchent ou compliquent toute contestation de l'accord en question.

L'article 1.2 fournit une explication, certes de nature générale, de la transnationalité, en définissant comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou au moins deux établissements de celle-ci. Le 16^e considérant élargit cette portée en indiquant que le caractère transnational d'une question doit être déterminé en prenant en compte tant l'étendue des effets potentiels de celle-ci, que le niveau de direction et de représentation qu'elle implique. Il semble très important que l'on prenne également en compte les effets potentiels sur l'ensemble de la main-d'œuvre en tant que critère permettant de préciser la compétence transnationale du CEE. De même, le 12^e considérant suggère que la compétence transnationale des CEE doit être interprétée très largement, en stipulant qu'il faut que « les travailleurs employés dans des entreprises de dimension communautaire (...) soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent ».

Les compétences des CEE sont non seulement mieux définies dans la nouvelle directive, comme à l'article 1.2, mais aussi étendues par l'article 12.1 au domaine de la représentation collective des intérêts des travailleurs. Cette disposition aidera à clarifier la question de la capacité des CEE à agir en justice en cas de conflit juridique. Jusqu'à présent, certains CEE ont rencontré des difficultés (comme ce fut le cas de P&O au sein du *Conciliation Council* au Royaume-Uni) à être reconnus en

tant que parties autorisées à participer aux procédures juridiques ou administratives. Les nouvelles dispositions de l'article 12.1 devraient exclure ce risque à l'avenir, et permettre aux CEE d'avoir un meilleur accès et des moyens plus efficaces pour défendre leurs droits. Il semble également que le législateur communautaire ait réussi à introduire cette compétence sans octroyer aux CEE une personnalité juridique générale, source possible de conflits dans certains pays où les organisations syndicales sont encore souvent l'agent représentatif traditionnel des travailleurs. Mais en agissant de la sorte, on a sacrifié la clarté (à savoir un octroi explicite de la personnalité juridique aux CEE à l'échelle de l'UE) à la flexibilité et à la capacité de concilier plusieurs traditions nationales différentes. De ce point de vue, la quasi-personnalité juridique octroyée indirectement aux CEE, sous réserve de la transposition nationale et de tous les risques concomitants qui y sont inhérents, pourrait à l'avenir créer des doutes et semer la confusion dans la pratique. Il serait toutefois aisé de prétendre que le monopole traditionnel des syndicats (en termes de mandat légal exclusif de représentation des intérêts des travailleurs) ne devrait pas empêcher les CEE d'exercer et de défendre les droits fondamentaux d'information et de consultation devant les tribunaux. En plus de reconnaître la nécessité de réaliser l'objectif de la directive et de respecter son esprit et son effet utile, la personnalité juridique des CEE, formulée en termes vagues, devrait être interprétée de manière très large, comme un octroi *de facto* de la capacité juridique d'agir, non pas comme une accumulation de personnes privées individuelles, mais comme une « personne morale » à part entière, représentant les intérêts des travailleurs.

À juste titre, ces nouvelles compétences ont été assurées en garantissant les moyens d'appliquer les droits découlant de la nouvelle directive (art. 10.1). Cette disposition générale oblige les directions à fournir ces moyens non seulement aux CEE pris dans leur ensemble, mais aussi à leurs membres. Cette règle, lue en conjonction avec l'article 10.2, et conjuguée à l'obligation de fournir un *feedback* aux travailleurs qui les ont désignés au niveau national (art. 12.2 et 33^e considérant), représente une garantie très puissante et un renforcement des outils des CEE. On est en droit de prétendre que les CEE (et leurs membres) auront désormais le droit d'organiser des réunions au sein des entreprises qu'ils représentent, dans le but d'y faire rapport sur les débats et les décisions prises lors de la dernière réunion du CEE.

S'agissant de la liste des outils à disposition du CEE, on notera que la directive introduit également un droit formel à « *se voir dispenser* » une formation sans perte de rémunération. Cela représente un autre succès important, parce que souvent les membres du CEE souffrent non seulement des barrières linguistiques, mais sont aussi incapables de comprendre et d'utiliser les informations économiques et financières transmises par la direction. À l'avenir, en fonction des nécessités, des formations adéquates leur seront proposées.

Enfin, un des éléments les plus controversés de la directive – le sort des accords déjà en vigueur (art. 13 pré-directive et art. 6) – a été réglé dans les nouveaux articles 13 et 14. L'article 13 prévoit désormais la possibilité d'adapter la structure d'un CEE et son accord lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise. Il couvre également les situations où de tels accords ne sont pas en place et celles où des conflits de lois surgiraient (par exemple dans le cas d'une fusion ou d'une prise de contrôle entre sociétés ayant des CEE). Dans ce dernier cas, les dispositions de l'article 13 représentent une garantie, pour les CEE des plus petites entreprises reprises, de ne pas être purement et simplement absorbés par l'instance correspondante de la nouvelle entreprise, mais sans avoir la possibilité de lancer de nouvelles négociations. Il est important que la directive garantisse en outre que les CEE ne cessent pas de fonctionner pendant ces négociations, en assurant ainsi leur continuité et la certitude juridique.

Enfin, s'agissant des accords existants actuellement (art. 13 et art. 6 ancien type), les organisations d'employeurs ont obtenu la garantie que ces accords resteraient inchangés et n'entreraient pas dans le domaine d'application de la nouvelle directive refondue. C'était l'une des priorités des employeurs. Pour les syndicats, cela représentait un certain sacrifice, ou une concession nécessaire dans le marchandage politique. On peut certes regretter que tous les accords signés avant la mise en œuvre de la nouvelle directive ne puissent pas bénéficier des changements politiques qu'elle introduit. Mais on peut aussi se féliciter des nouvelles dispositions, plus favorables, des articles 13 et 14 qui faciliteront la renégociation des accords précédemment exemptés. Il s'agit d'une réussite majeure et d'une fenêtre d'opportunité pour les CEE « pré-directives » pour renégocier ou réviser leurs accords et conclure de nouveaux accords ou, en en cas d'échec des négociations, baser directement leur fonctionnement sur la directive.

Conclusion

Le résultat positif de la refonte de la directive CEE constitue, en dépit de toutes les critiques, un progrès important par rapport à l'actuelle directive 94/45/CE. En présentant les positions très divergentes des partenaires sociaux européens, le présent article a cherché à offrir une information contextuelle susceptible d'aider le lecteur à procéder à sa propre évaluation de la directive refondue. Il avait semblé évident, dès le début, qu'un compromis entre syndicats et employeurs sur de nouvelles solutions serait très difficile à atteindre, et que leurs revendications et arguments initiaux feraient l'objet d'un marchandage politique. Le processus s'est toutefois avéré bien plus passionnant que la simple attente des concessions réciproques. Avec le changement d'attitude de BusinessEurope à propos de la révision et le refus de la CES de négocier, le processus a pris un nouvel élan qui, de manière plutôt inattendue, a amené les deux parties à une table de négociation informelle et à s'accorder sur un avis conjoint au Conseil. Par ailleurs, le changement de statut de l'initiative, qui n'était plus une « révision » mais une « refonte », introduit par la Commission a eu d'importantes conséquences pour le travail du Parlement européen et du Conseil. Assez extraordinairement, la refonte a été adoptée dans une série d'actes législatifs, avec l'adoption du rapport du Parlement européen le 16 décembre 2008 et l'approbation de la nouvelle directive par le Conseil dès le lendemain. Un tel rythme d'activité législative n'est pas habituel au niveau européen, et le fait que l'ensemble du processus ait été bouclé en dix mois doit sans aucun doute être considéré comme un succès.

Certes, comme on dit, « un compromis ne gagnera jamais un concours de beauté ». Cependant, la dernière partie de ce chapitre a brièvement tenté de montrer que la nouvelle base juridique du fonctionnement des CEE est bien plus solide que la base actuelle. Il ne faut pas oublier toutefois que toute révision ne fera, après tout, « que » créer un cadre, une institution légale qui doit ensuite s'incarner en solutions effectives sur le plan pratique. Il reste encore à voir quelles seront les implications tangibles de ces dispositions au niveau national et, ce qui est plus important encore, comment elles se refléteront dans les pratiques des CEE.

Références

- BusinessEurope (2007) (anciennement UNICE), Allocution de Philippe de Buck, Secrétaire général de BusinessEurope, lors du 9^e congrès HRMagazine – Tallinn « Werk zonder grenzen », 21 mai 2007.
- BusinessEurope (2008), « Employers' response to the Commission second-stage consultation on European Works Councils » in letter to Commissioner V. Špidla of 2 April 2008 (<http://212.3.246.117/docs/4/CDFHIGMAIMFPPPIFFCHCODIHPDBW9DBKCY9LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2008-00481-E.pdf>).
- CBI (2008), CBI Lobbying Brief, March 2008 (<http://www.cbi.org.uk/pdf/brusselslobbybrief07.pdf>).
- CCE (2003), Communication de la Commission « Révision à mi-parcours de l'agenda pour la politique sociale », COM (2003) 312 final du 2 juin 2003.
- CCE (2004), Comités d'entreprise européens : vers l'optimisation du potentiel d'implication des travailleurs au profit des entreprises et de leur personnel, Première phase de consultation des partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels communautaires dans le cadre du réexamen de la directive sur les comités d'entreprise européens.
- CCE (2005), Restructurations et emplois : anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi : le rôle de l'Union européenne, 31 mars 2005 (<http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c10136.htm>).
- CCE (2008a), Mieux légiférer : glossaire, (http://ec.europa.eu/governance/better_regulation/glossary_fr.htm).
- CCE (2008b), Comités d'entreprise européens : Consultation des partenaires sociaux européens sur la révision de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/e_wc_consultation2_fr.pdf).
- CCE (2008c), Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (Refonte), COM (2008) 419 final du 7 février 2008.

- CES (2000), Nos priorités. Résolutions de la CES 1999, Confédération européenne des syndicats, Bruxelles (<http://www.etuc.org/IMG/pdf/Pr.fr.pdf>).
- CES (2008a), Letter to Commissioner V. Špidla of 11 April 2008 (http://www.etuc.org/IMG/pdf_Spidla110408.pdf).
- CES (2008b), Révision de la directive sur les comités d'entreprise européens, *Communiqué de presse* (<http://www.etuc.org/a/4826>).
- CESE (2006), « Les comités d'entreprise européens : un nouveau rôle pour promouvoir l'intégration européenne », SOC/220, Comité économique et social européen, Bruxelles.
- Conseil de l'Union européenne (1994), Directive 94/45/CE du Conseil, du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, JO L 254 du 30 septembre 1994, pp.64-72.
- Conseil de l'Union européenne (2006), Directive 2006/109/CE du Conseil du 20 novembre 2006 portant adaptation de la directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, en raison de l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie, JO L 416 du 20 décembre 2006, pp.416-417.
- EIRO (1999), « 1999 Annual Review for the European Union Level », European Industrial Relations Observatory Online (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/12/feature/eu9912230f.htm>).
- Euractiv (2008), « Comité d'entreprise européen : Špidla renforce la pression sur les syndicats », 8 mai 2008 (<http://www.euractiv.com/fr/europe-sociale/comite-entreprise-europeen-pidla-renforce-pression-syndicats/article-172254>).
- Falkner G. (1998), *EU Social policy in the 1990s. Towards a corporatist policy community*, Routledge, Londres.
- Hall, M. (2000), « Commission reports on implementation of European Works Councils Directive », *European Industrial Relations Observatory Online* (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/05/feature/eu0005248f.htm>).
- Kerckhofs, P. (2002), *European Works Councils. Facts and Figures*, ETUI, Bruxelles.
- Kowalsky W. (1999), *Europäische Sozialpolitik*, Leske + Budrich, Opladen

- Parlement européen (2008), Résolution législative du Parlement européen du 16 décembre 2008 sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte), Strasbourg, 16 décembre 2008.
- Ross G. (1995), « Assessing the Delors Era and Social Policy », in Leibfried, S. et Pierson, P. (eds.) *European Social Policy: Between Fragmentation and Integration*, The Brookings Institution, Washington, DC.
- UNICE (2003a), « Communication de la Commission sur la révision à mi-parcours de l'agenda pour la politique sociale », Prise de position de l'UNICE, Bruxelles.
- UNICE (2003b), Intervention de M. Jacques Schraven, Vice-président d'UNICE, lors du Sommet social tripartite, Bruxelles, 11 décembre 2003.
- UNICE (2004a), Intervention de M. Jürgen Strube, Président d'UNICE, lors du Sommet social tripartite, Bruxelles, 25 mars 2004.
- UNICE (2004b), « First-Stage Consultation of the European Social Partners on the Review of the European Works Councils Directive », *UNICE Answer*, 1^{er} juin 2004.
- UNICE (2005), Prise de position de UNICE sur la communication de la Commission sur les restructurations et l'emploi, 14 juillet 2005.