



syndex

L'EXPERTISE ENGAGÉE

EUROPEAN METALWORKER PARTICIPATION: STATE OF PLAY AND BEST PRACTICES ON THE EDGE

Une étude Syndex
Novembre 2019

Le présent document a été financé par les institutions de l'UE.



Organisations associées



Ont contribué à cette étude

Diana Chelaru, Philippe Darteyre, Alexandre Fleuret, Ștefan Guga, Andrzej Jakubowski, Stéphane Portet, Emmanuel Reich, Sebastian Schulze-Marmeling, José Serrano, Fabrice Warnek

Mise en pages

Syndex

Crédits photos : Visual Hunt.



Chers lecteurs,

Pourquoi décider d'étudier les comités d'entreprise européens (CEE) du secteur de la métallurgie et de déposer un projet auprès de la Commission européenne ? Tout simplement parce que 10 ans après la mise en place de la directive refondue 2009/38 concernant l'institution des CEE, il était temps de faire un état des lieux du fonctionnement de ces instances transnationales et d'analyser comment il serait possible de les rendre plus efficaces.

Le secteur européen de la métallurgie est au cœur de la base industrielle de l'Europe et contribue largement à son développement économique. Or, il est confronté à d'énormes défis liés à la concurrence mondiale, entraînant des plans de restructuration, de délocalisation et de fermeture d'usines réguliers. Quand on sait que les CEE de la métallurgie constituent un tiers de tous les CEE existants, on est en droit de se dire que les représentants des travailleurs, par le biais des CEE, peuvent potentiellement aider le secteur à relever les défis nombreux auxquels il doit faire face.

Ce rapport final marque la fin de deux années de travail et de collaboration avec des acteurs essentiels au dialogue social européen, à savoir les membres des comités d'entreprise européens et sociétés européennes. Sans vos contributions en amont, *via* les réponses aux questionnaires, puis vos participations actives et riches tout au long des séminaires organisés à travers l'Europe, nous n'aurions pas pu retranscrire de manière optimum comment fonctionnent les CEE et les SE dans le secteur de la métallurgie.

Pour cela, je tiens également à remercier les experts de Syndex, basés à Paris, Bruxelles, Varsovie, Bucarest, Londres et Madrid qui se sont énormément investis dans ce projet et sans qui celui-ci n'aurait pu voir le jour.

Mettre en place un tel projet, le construire et le faire vivre est une expérience extrêmement enrichissante du point de vue humain. J'ai eu la chance de collaborer avec des personnes d'horizons divers et de cultures syndicales variées, à savoir les organisations syndicales associées, et surtout, les membres des CEE participants, acteurs-phares de cette aventure. C'est là qu'est toute la richesse d'un CEE : nos différences doivent constituer une force et non une faiblesse et la communication demeure la clé de notre succès.

Vous avez aujourd'hui entre les mains le rapport final du projet EMWP : « European MetalWorker Participation: State of play and best practices on the edge », je souhaite qu'il vous éclaire sur le fonctionnement à adopter et sur les pratiques à éviter afin que votre CEE existant ou en devenir soit vraiment considéré comme une instance cruciale et unique de dialogue social, d'information et de consultation à l'échelle transnationale.

Merci. Mulțumesc. Dziękuję. Gracias. Děkuji. Thank you. Tack. Dank.

Caroline BLOT
Organisatrice du projet, FGMM-CFDT

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
#1 Les CEE en 2019 : où en sommes-nous ?	7
#2 Pour aller plus loin	14
#3 Annexes	15

INTRODUCTION

L'idée, au sein de l'Union européenne, de créer une instance de représentation transnationale dans les années 1990 était une idée très novatrice pour l'époque. Une idée qui reste unique en son genre.

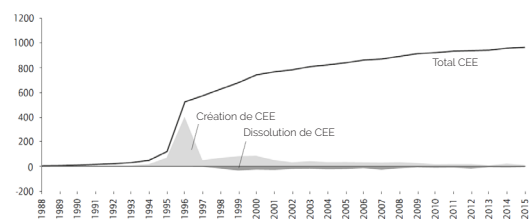
Pourtant, la mise en place de comités d'entreprise européens (CEE) reste une tâche malaisée 25 ans après l'adoption de la première directive. En effet, seuls 40 % des entreprises présentes dans l'Union européenne et soumises à cette obligation auraient mis en place une telle instance.

Dans une étude récente (De Spiegelaere, 2017), il apparaissait qu'une entreprise sur trois effectuant une restructuration transnationale ne disposait pas de CEE.

L'absence d'instances peut s'expliquer par la méconnaissance des dispositions en vigueur, le manque d'intérêt pour celles-ci et/ou la réticence des employeurs.

Et il semblerait que le rythme de croissance de création de nouveaux CEE se soit ralenti sur la période récente.

Création et dissolution des CEE



Source : Too little, too late? Evaluating the EWCs Recast Directive, Stan De Spiegelaere, Bruxelles, ETUI, 2016.

Mais surtout, ce qui interroge davantage est la question du fonctionnement de ces instances, de la capacité de celles-ci à disposer de réelles prérogatives consultatives et à émerger comme un lieu d'échanges, que les directions d'entreprises doivent écouter et dont elles doivent tenir compte.

Dans un rapport rendu public en mai 2018¹, la Commission européenne constate plusieurs défis centraux au fonctionnement des CEE, notamment :

- > l'absence d'une définition claire des informations à fournir à l'instance ;
- > l'absence d'un calendrier pour la procédure d'information et de consultation ;
- > une faible influence de l'avis du CEE à l'issue d'une procédure de consultation ;
- > une définition peu précise de la notion de « transnationalité » ;
- > des difficultés pour les élus du CEE à faire respecter leurs droits et l'absence de sanctions « dissuasives et proportionnées » dans la plupart des législations nationales.

Malgré ces conclusions préoccupantes et en dépit d'une demande de la Confédération européenne des syndicats (CES), la Commission européenne a décidé de n'apporter aucune modification à la directive en vigueur.

Plusieurs fédérations syndicales de la métallurgie en Europe se sont donc associées pour tenter d'y voir plus clair. Ce sont donc une trentaine de CEE qui ont été impliqués dans ce projet, selon plusieurs modalités : réponse à un questionnaire, participation à un ou plusieurs séminaires, voire contribution à l'élaboration d'études de cas. La synthèse ci-dessous se fonde sur l'ensemble de ces éléments ainsi qu'une revue de la littérature récente sur le sujet.

1 Commission européenne (2018), rapport sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2009/38/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 (refonte), Bruxelles.

#1 LES CEE EN 2019 : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

LES FAITS BRUTS

À l'heure actuelle, il y aurait environ un millier de CEE. La base de données de l'Institut syndical européen (ISE/ETUI-EWCDB) recensait 980 CEE actifs fin 2016. Plusieurs ont vraisemblablement vu le jour depuis. Ce sont des données indicatives à manier avec précaution car certains CEE qui ne sont plus actifs échappent à la vigilance de l'ETUI qui gère cette base. C'est pourquoi le nombre de CEE actifs est sans doute un peu inférieur à un millier. À noter que la révision de la directive en 2009, dont l'un des objectifs était de booster la création de nouveaux CEE, est un échec sur ce plan-là puisque le rythme de création de nouveaux CEE a eu tendance à décliner sur la période récente.

Sur ce total d'un millier, il y en a un peu plus de 400 qui relèvent de la métallurgie. Les principaux pays où se situent les sièges des entreprises concernées sont l'Allemagne, le Royaume-Uni et la France. Les pays du Benelux et la Suède représentant une part importante également.

À noter que la montée en puissance des sociétés européennes se fait sentir puisque près de 10 % des CEE sont en fait établis comme comité (d'entreprise) de la société européenne (CSE ou CE-SE).

Dans la métallurgie, parmi les entreprises significatives ayant basculé en SE, il est possible de mentionner Airbus, Dassault Systèmes, Faurecia, MAN, SAP ou Schneider.

Cette tendance devrait s'amplifier au cours des années à venir compte tenu du nombre croissant d'entreprises séduites par ce statut. À noter qu'en Allemagne, de nombreuses entreprises utilisent ce moyen pour échapper aux obligations en matière

de codétermination (*Mitbestimmung*) en mettant en place une SE vide sans salariés. Les entreprises tchèques sont aussi nombreuses à choisir ce statut.

À noter qu'en matière de représentation du personnel, la mise en place d'une SE requiert de mettre en place une instance de représentation du personnel qui est le fruit d'une négociation au sein d'un groupe spécial de négociation.

Une part substantielle des accords en vigueur relèvent des accords pré-directive (article 13 de la directive de 1994/45) avec bien souvent l'absence de prérogatives consultatives et c'est seulement à l'occasion d'un rachat ou d'un passage en SE que l'instance peut détenir des prérogatives consultatives.

À la fin de l'année 2015, il y avait encore environ 40 % des CEE qui n'étaient toujours pas pleinement régis par la directive ou sa refonte¹ de 2009. En effet, la directive révisée n'impose pas d'obligation de renégocier les accords en vigueur. C'est seulement si la structure de l'entreprise est modifiée de manière significative (un rachat par exemple) qu'une renégociation s'impose.

De manière générale, rares sont les CEE qui disposent de prérogatives allant au-delà des prérogatives consultatives (recommandations, avis conforme, etc.).

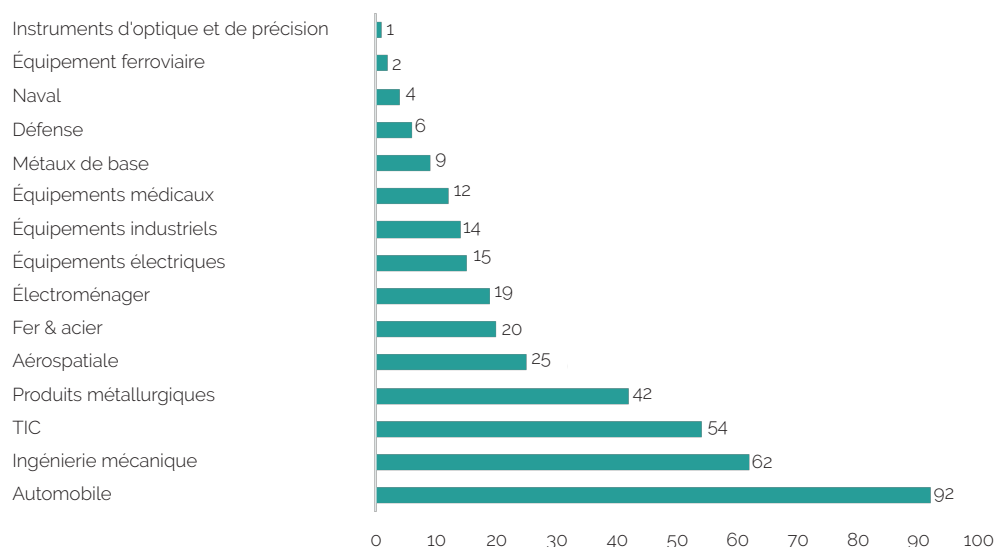
LES CEE DANS LA MÉTALLURGIE

La métallurgie représente une part substantielle des CEE existants, de l'ordre de 40 %. Cela représente près 380 CEE actifs.

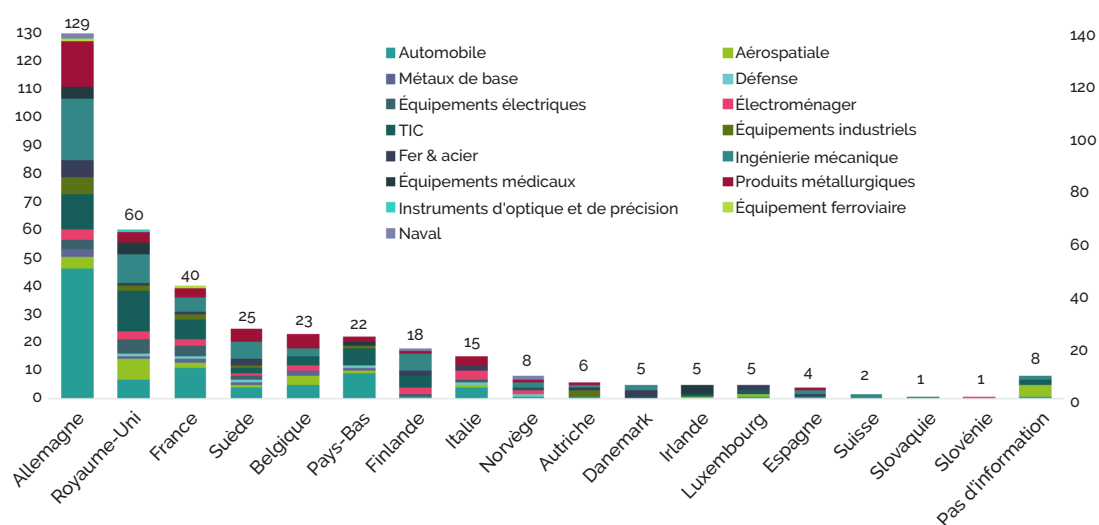
Par secteur, l'automobile apparaît comme le premier secteur en termes de CEE, suivi par l'ingénierie mécanique, la haute technologie (ICT), l'aéronautique, le fer & l'acier l'électroménager et l'équipement électrique.

¹ Romuald Jagodzinski et Stan De Spiegelaere, *Comités d'entreprise européens et comités d'entreprise des SE en 2015. Faits et chiffres*, Bruxelles, ETUI, 2016.

CEE en activité par secteur



CEE en activité par pays et par secteur



La répartition des CEE dans la métallurgie est directement liée à la taille des pays et de leur industrie.

Aussi, il n'est guère étonnant que l'Allemagne soit le premier pays en nombre de CEE, suivi par le Royaume-Uni et la France. La Suède et les pays du Benelux sont aussi des pays où nombre de CEE ont leur siège.

Les pays nordiques (y compris la Finlande donc) représentent une cinquantaine de CEE, soit 15 % du total.

Le Benelux accueille aussi une cinquantaine de CEE. Les chiffres pour le Benelux sont toutefois gonflés par l'enregistrement de certaines entreprises dans certains pays : EADS est considéré comme à tête néerlandaise, ArcelorMittal à tête luxembourgeoise...

DES ACCORDS SOUVENT MINIMALISTES

Sur la base des questionnaires reçus, 61 % des accords ne prévoient qu'une seule réunion plénière par an. Un petit tiers en prévoit deux. Presque tous les accords prévoient la possibilité d'une réunion préparatoire (90 %) voire d'une réunion de débriefing (63 %). En revanche les bureaux restreints (ou *Select Committees*) se réunissent davantage, plus de 3 fois par an pour la moitié d'entre eux.

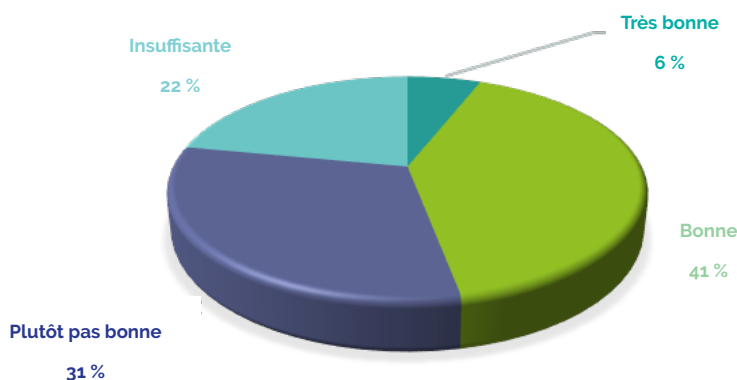
Une étude réalisée en 2015 parmi des CEE de tous les secteurs démontre que la situation globale s'oriente davantage vers des dispositions minimalistes : seulement 3 % de CEE se réunissent au moins trois fois par an, 23 % deux fois et 70 % n'ont qu'une seule réunion annuelle¹.

L'interprétariat est presque systématique (93 %) et les documents sont traduits (63 %), sans précision toutefois sur le nombre de langues réellement disponibles ni sur le fait que l'interprétariat soit prévu ou non en réunion préparatoire.

LA QUALITÉ DE L'INFORMATION EST TRÈS HÉTÉROGÈNE

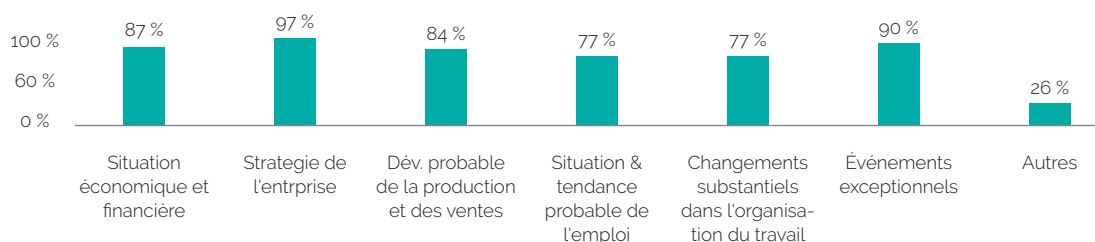
Il est difficile de se faire une idée de la qualité de l'information. D'autant que l'appréciation quant à la qualité peut considérablement varier d'un pays à l'autre, en particulier en raison de l'existence ou non de système de représentation des travailleurs au niveau national. Dans les réponses collectées, une très grande majorité des répondants estime que la qualité de l'information transmise est bonne voire très bonne. Une majorité écrasante (81 %) pense même recevoir des informations confidentielles. Mais plusieurs répondants qui estiment que la qualité de l'information dispensée est bonne la reçoivent en réalité pendant la réunion, éventuellement sous forme orale. Ce qui en aucun cas ne peut être considéré comme de l'information de qualité. D'autres répondants, même s'ils considèrent recevoir de bonnes informations, précisent toutefois qu'ils ne sont guère consultés sur les principaux sujets.

Comment évaluer la qualité de l'information fournie au CEE ?



¹ Romuald Jagodzinski et Stan De Spiegelaere, *Comités d'entreprise européens et comités d'entreprise des SE en 2015. Faits et chiffres*, Bruxelles, ETUI, 2016.

Quel type d'information est transmise au CEE par la direction ?



À travers ces réponses, nous pouvons nous demander si les membres savent réellement ce sur quoi ils doivent être informés.

Ce qui est plutôt encourageant, c'est que les sujets sur lesquels des informations sont transmises sont variés d'après les réponses.

La catégorie « other » comprend des réponses telles que indicateurs sociaux, politique sociale, acquisitions, cessions, santé-sécurité, RSE, formation, R&D, etc.

Mais en regardant les choses de près, on constate que les informations sont la plupart du temps transmises pendant les réunions plénières, dans certains cas, uniquement de manière orale. Et moins de 30 % des CEE reçoivent des informations suffisamment en amont – c'est-à-dire plus que quelques jours à l'avance – rendant de ce fait moins efficace l'organisation de leurs réunions aussi bien préparatoires que plénières.

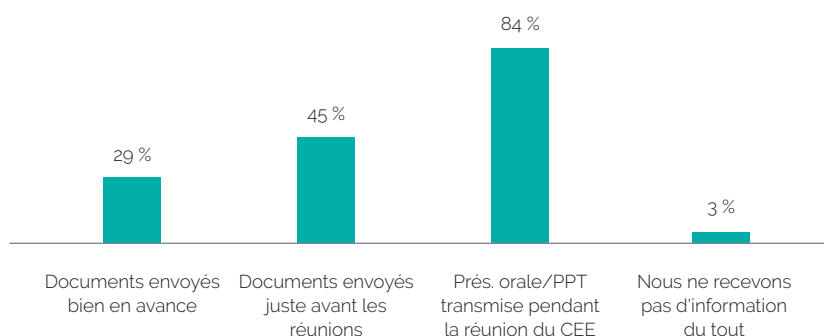
Dans la réalité, en poussant un peu plus la discussion, il s'avère que la qualité de l'information est loin

d'être au rendez-vous : « Informations choisies, non sourcées », « Documents reçus pendant la réunion », « Information sur des thèmes restreints », telles sont quelques-unes des réponses qui peuvent être faites.

De manière fréquente, le recours à la notion de confidentialité se fait de manière abusive par les employeurs, de façon à limiter le contenu des informations à dispenser mais aussi la capacité des membres du comité d'entreprise européen à les partager. Il arrive que des documents publics tels que ceux communiqués par l'entreprise à l'occasion de la publication de ses résultats financiers soient estampillés confidentiels. Une nouvelle directive (ou une directive révisée) devrait prendre en compte ce problème en donnant une définition précise de la confidentialité afin d'en finir avec ces abus commis par les directions.

Enfin, la capacité des représentants du personnel à se saisir de l'information, à bien l'analyser et à l'utiliser à bon escient n'est pas toujours aisée, faute de formation adéquate. Le recours à une expertise externe

Comment l'information est-elle transmise par la direction ?



indépendante peut de ce point de vue constituer un apport pour les représentants du personnel. Les accords mentionnent souvent cette possibilité mais dans bien des cas, cela nécessite une négociation ou une approbation de la direction.

QUE SIGNIFIE TRANSNATIONAL ?

Avec la notion de transnationalité, on se situe au cœur des prérogatives des CEE. Par essence, le domaine de compétence des CEE est européen. En conséquence, il peut être considéré qu'une question est transnationale dès lors qu'elle dépasse la compétence de la direction locale. Et ce devrait être à la direction du groupe de prouver que la question n'est pas transnationale mais locale/nationale.

Le considérant 16 de la directive de 2009 est de ce point de vue utile : « Il convient que le caractère transnational d'une question soit 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. À cette fin, sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux États membres. Ceci inclut des questions qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres. »

Une décision récente d'un tribunal néerlandais illustre bien les enjeux que recèle cette notion de transnationalité. Il s'agissait de savoir dans cette affaire si l'entreprise (Alcoa) qui projetait de fermer deux usines en Espagne devait consulter le CEE alors que la restructuration ne devait se faire que dans un seul pays. Il a été jugé qu'une réorganisation dans un seul pays peut toutefois être de nature transfrontalière. Même si les conséquences de cette décision ne se

sont pas encore cristallisées pour d'autres pays. En l'espèce, la fermeture des usines en Espagne pouvait avoir un impact sur un centre de services partagés en Hongrie. Il s'agit là d'un bel exemple de la difficulté à définir ce qui est transnational et surtout à ne pas considérer forcément qu'il faut de prime abord deux pays concernés.

Il a été constaté que, depuis la directive révisée de 2009, la probabilité d'inclure une définition de ce qui est transnational est passée de 65 % à 85 %¹. Un bémol toutefois : les définitions incluent fréquemment des mentions du type « des décisions qui affectent négativement/défavorablement les intérêts des salariés ». Or il importe que les CEE puissent être informés sur des décisions qui ne sont pas uniquement négatives ou défavorables. C'est ainsi qu'une nouvelle organisation du travail mériterait de faire l'objet d'une consultation sans que cela se traduise – forcément – par des effets négatifs pour les salariés.

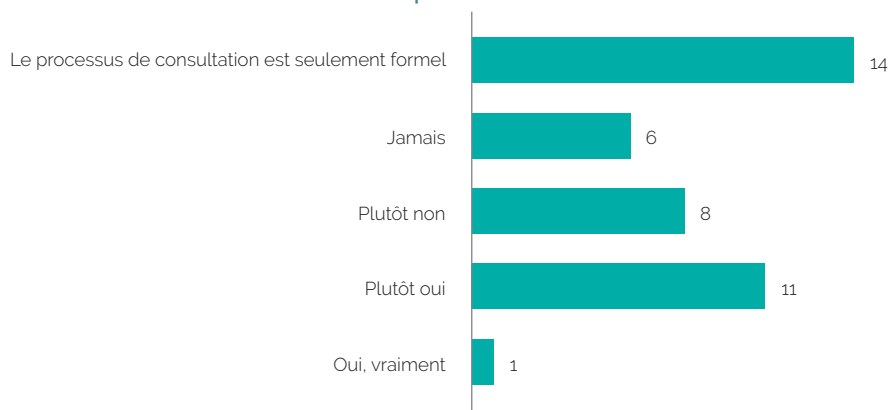
COMMENT SE FONT LES PROCÉDURES D'INFORMATION-CONSULTATION ?

Pour le management, une consultation constitue un rituel formel auquel il faut – avec plus ou moins de bonne volonté – se plier. Mais ce rituel peut aussi lui permettre de tester certaines idées, faire redescendre l'information ou faciliter le lancement d'initiatives. Pour les représentants du personnel, une consultation doit permettre d'être informé d'un projet (et non pas d'une décision) afin de pouvoir le questionner, l'amender et le faire évoluer. En d'autres mots, d'être entendu par le management.

Une consultation dans l'esprit de la directive implique la transmission d'informations de qualité à un

¹ Stan de Spiegelaere, *Too little too late? Evaluating the EWC Recast Directive*, ETUI, 2016, page 62.

**Selon vous, est-ce que les avis du CEE sont pris en compte
par la direction ?**



moment approprié. Or ces premières conditions ne sont pas toujours respectées comme le montrent les résultats de notre échantillon.

De plus, l'esprit de la directive impose qu'il y ait un échange de vues. Or une condition *sine qua non* réside dans la tenue d'au minimum deux réunions afin de pouvoir valablement échanger, ce qui n'est pas toujours le cas dans les CEE. Comment en effet avoir un échange de vues si tout se fait en une seule réunion ? Ou si la réunion n'est qu'une succession de présentations du management, découvertes en séance, avec quelques questions à la fin ? Ou encore si l'information et la consultation sont faites le même jour laissant de ce fait peu de marges de manœuvre au CEE ?

De plus, certaines consultations se font avec le bureau ou comité restreint plutôt qu'avec le CEE. Ce qui conduit à dessaisir le CEE d'une partie de ses prérogatives.

L'échantillon de notre étude montre que le niveau de satisfaction global quant au déroulement des consultations n'est pas très élevé. Cette importante insatisfaction est révélatrice : on touche au cœur de ce que sont ou devraient être les prérogatives des CEE.

La directive révisée a certes précisé les choses en précisant certaines notions mais sans résoudre tous les problèmes. Mais même dans les accords qui ont

été révisés depuis, les définitions clés de l'information, de la consultation et de ce qui est transnational sont bien souvent appauvries par rapport aux définitions données dans la directive.

De plus, il est souvent relevé que les délais accordés ne sont pas suffisants pour traiter convenablement l'information. Le droit de recourir à une expertise externe n'est pas toujours assuré. Ou alors les clauses des accords précisent souvent que le management doit donner son accord ou même participer au choix de l'expert. Ce qui signifie une négociation souvent longue et pénible.

Comme le rappelle la Commission européenne dans son rapport cité ci-dessus, une autre façon de regarder les choses est de se poser la question de savoir si les représentants du personnel ont la possibilité de peser sur les décisions les plus importantes et en particulier en situation de crise. Or s'ils ont en effet le droit d'émettre un avis à l'occasion d'une restructuration – et encore, pas toujours – ils n'ont encore guère d'influence sur le processus de décision de leur entreprise. Pourtant, les décisions de restructuration s'élaborent fréquemment à l'avance, parfois plusieurs années, avant leur mise en œuvre effective.

Enfin, pour qu'un processus de consultation soit complet, il faudrait que systématiquement, lorsque le CEE émet un avis, le management soit obligé d'y répondre de manière détaillée, dans des délais serrés, en expliquant pourquoi il n'est pas d'accord et ne

reprend pas les suggestions ou les propositions qui ont été émises.

Pour le moment, il apparaît trop souvent que l'effet utile de la consultation est inexistant ou insuffisant car la qualité de l'information, la quantité d'information et le moment¹ où l'information est transmise sont problématiques : selon une étude récente auprès de managers, dans une majorité écrasante des cas, la consultation s'opérait après que la décision stratégique avait déjà été finalisée.

ÉLARGIR OU RENFORCER LE RÔLE DU CEE ?

D'après Stan De Spiegelaere et Romuald Jagodzinski, il semblerait que les C(S)E des sociétés européennes possèdent des prérogatives plus étendues que les simples droits à l'information et à la consultation. Selon leur étude², plus de la moitié des C(S)E de SE disposeraient de la faculté d'émettre des « avis & commentaires », d'« initier des projets », de « faire des recommandations » et d'« engager des négociations ». Ces mêmes instances auraient aussi davantage de compétences sur les questions d'emploi. La seule précision

apportée en ce domaine étant que ce serait en matière de transferts d'activités et de licenciements collectifs.

Sur la question des accords transnationaux, mondiaux comme européens, il arrive que le CEE soit un acteur, dans certains cas même, central dans la négociation et la conclusion de ces accords. Cette tendance, combattue par les organisations syndicales, reflète toutefois une certaine européanisation des relations sociales. Plus d'une vingtaine d'accords impliquaient des CEE dans la métallurgie³ et ce chiffre était monté à une trentaine en 2018.

Il ne s'agit pas d'aller sur le terrain des accords transnationaux qui constituent une prérogative syndicale ni sur celui de la représentation des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance.

Il s'agit plutôt d'élargir les sujets traités par les CEE et surtout leur accorder davantage de poids dans la prise de décision : réponses détaillées de la direction aux propositions du CEE, étude d'impact sur les propositions du CEE, avis conforme sur certains sujets, possibilité d'émettre des recommandations...

1 Valeria Pulignano et Jeff Turk, *EWC on the move: management perspectives on the development of a transnational institution for social dialogue*, KU Leuven, 2016.

2 Romuald Jagodzinski et Stan De Spiegelaere, *Comités d'entreprise européens et comités d'entreprise des SE en 2015. Faits et chiffres*, Bruxelles, ETUI, 2016.

3 Torsten Müller, Hans-Wolfgang Platzer et Stefan Rüb, *Transnational company agreements and the role of EWCs in negotiations*, ETUI, 2013.

#2 POUR ALLER PLUS LOIN

La directive révisée de 2009 a apporté quelques précisions utiles, notamment en donnant des définitions à des concepts clés comme « transnational », « information », et « consultation ». Pour autant, le bilan est aussi décevant sur de nombreux aspects :

- > une part substantielle des accords n'ont pas intégré ces nouvelles dispositions ;
- > aucune accélération dans la création de nouveaux CEE n'a pu être constatée¹ ;
- > la consultation reste bien souvent un exercice formel et le recours à l'expert externe demeure inexistant ou presque.

Une autre limitation tient à ce que, bien souvent, le CEE n'a pas la personnalité juridique (en Finlande par exemple). En Belgique, le CEE ne peut pas ester en justice, seuls les membres ou les syndicats peuvent le faire. Et même quand il est juridiquement possible pour un CEE d'aller au tribunal, les obstacles sont encore nombreux (absence de budget propre pour payer un avocat, tribunaux ne connaissant pas forcément les textes en vigueur, etc.).

25 ans après l'adoption de la première directive, le nombre de CEE reste encore loin de son potentiel. Et l'absence de sanctions dissuasives en cas de non-respect de l'obligation de constitution d'un CEE n'aide évidemment pas.

De plus, les CEE demeurent encore bien souvent des acteurs dont les droits sont encore insuffisants

et qui ont du mal à se faire entendre, à faire valoir leur point de vue. Bref à ce que la voix des représentants des salariés soit entendue et que leur opinion soit prise en compte. La trentaine de CEE dans notre enquête a montré que les efforts étaient encore substantiels avant que les CEE ne deviennent une voix qui porte.

Aussi, compte tenu des pratiques constatées et des faiblesses que recèlent les textes en vigueur, une nouvelle directive (ou une nouvelle révision) s'impose. Parmi les pistes à retenir, il faut mentionner :

- > renégocier tous les accords article 13 ;
- > faciliter l'accès aux tribunaux ;
- > prévoir des sanctions dissuasives pour les employeurs qui ne se conforment pas à leurs obligations ;
- > élaborer des critères objectifs pour éviter le tourisme social des employeurs ;
- > relever le niveau des prescriptions subsidiaires de façon à davantage inciter à la négociation ;
- > intégrer les salariés des franchises ou autres types de structures qui échappent à la directive ;
- > mieux formuler les notions de transnationalité et circonstances exceptionnelles ;
- > limiter les possibilités de recours abusif à la notion de confidentialité ;
- > introduire le principe de l'interdiction de mise en œuvre d'un projet en l'absence d'une procédure de consultation ou d'une procédure de consultation correctement menée ;
- > introduire des délais minimaux pour réaliser les procédures de consultation et éviter qu'elles n'aient lieu en un jour.

¹ Ce dont convient l'évaluation réalisée par la Commission européenne en 2018, « Report on the implementation by the Member States of Directive 2009/38 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast) », 14/05/2018.

#3 ANNEXES

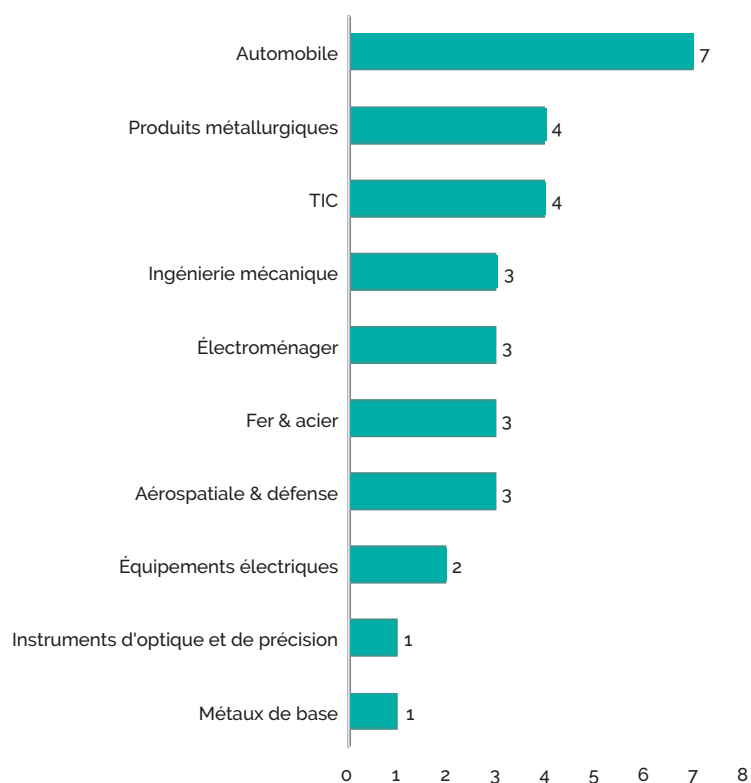
ANNEXE 1

LISTE DES CEE DE L'ÉCHANTILLON

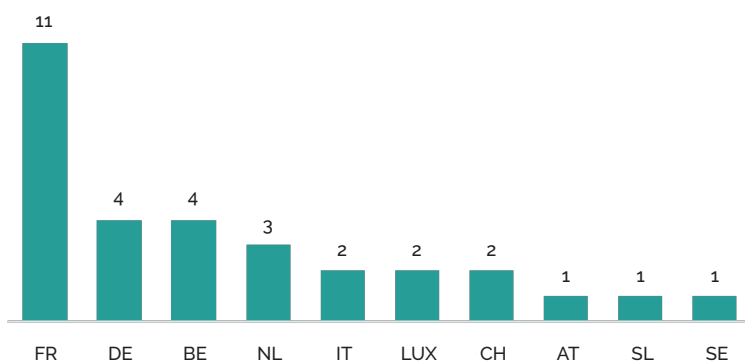
- | | |
|-------------------------|------------------|
| > Bosch | > Bekaert |
| > Essilor International | > Mora (Gorenje) |
| > Prysmian Group | > Magna |
| > ArcelorMittal | > Valeo |
| > SEB | > Wilo |
| > Whirlpool Company | > Aperam |
| > STMicroelectronics | > Constellium |
| > Dassault Systèmes | > Eramet |
| > MBDA | > Ericson |
| > Bombardier | > Renault |
| > CNHI | > Toyota |
| > Honeywell | > Legrand |
| > Schneider | > Vallourec |
| > Faurecia | > Wincor Nixdor |
| > Norauto | > Otis |
| > ABB | > Nexans |

ANNEXE 2 : QUELQUES DONNÉES SUR L'ÉCHANTILLON

Répartition par secteur



Répartition des sièges par pays



NOUS CONTACTER

Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59
contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24
contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80
Dijon - Tél. : 03 81 47 71 80
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex ILE-DE-FRANCE

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00
contact-idf@syndex.fr

Syndex LANGUEDOC-ROUSSILLON

Montpellier - Tél. : 04 67 10 49 90
contact-lr@syndex.fr

Syndex LORRAINE ALSACE

Villers-les-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61
contact-lor@syndex.fr
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-als@syndex.fr

Syndex MIDI-PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20
contact-mp@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair - Tél. : 02 14 99 50 50
contact-normandie@syndex.fr

Syndex NORD

Villeneuve-d'Ascq - Tél. : 03 20 34 01 01
contact-nord@syndex.fr

Syndex PAYS DE LA LOIRE POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE ALPES CÔTE-D'AZUR

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53
contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90
contact-ra@syndex.fr

CHSCT

contact-chsct@syndex.fr

EUROPE

contact-europe@syndex.fr

FORMATION

formation@syndex.fr





CONSEILLER ET ACCOMPAGNER LES REPRÉSENTANTS DES SALARIES

CABINET D'EXPERTISE
POUR LES CE ET LES CHSCT

VOS CONTACTS

Emmanuel Reich : e.reich@syndex.fr
+33.6.68.71.52.66
Andrzej Jakubowski : a.jakubowski@syndex.eu
+48.602.755.210

contact@syndex.eu



Le présent document a été financé par les institutions de l'UE.

SYNDEX - SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE - EXPERT AGRÉÉ CHSCT
22, rue Pajol - 75876 Paris cedex 18 - Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr