



Co-funded by
the European Union

RAPPORT SUR LES TRAVAUX ANTÉRIEURS

DES PARTENAIRES
DANS LE DOMAINE DU
DÉVELOPPEMENT DU CEE



Contenu

Partenariat.....	3
Introduction.....	4
Défis du développement des comités d'entreprise européens.....	5
Défis clés.....	5
Directive de refonte.....	6
Pacte vert et les comités d'entreprise européens.....	10
Etapas suivantes.....	11
Sources.....	13

Partenariat

Auteur du projet :

Fédération syndicale des travailleurs en métallurgie et en sidérurgie (FZZMiH) - Pologne

Partenaires :

Fédération des entrepreneurs polonais (FPP) – Pologne

Institut des affaires publiques (IPA) – Pologne

Association lituanienne des syndicats des travailleurs en métallurgie - Lituanie

FIEQUIMETAL – Portugal

Conseil des employeurs européens des industries métallurgique, d'ingénierie et des technologies (CEEMET) - Belgique

Association des syndicats de la région de Lviv (ATULR) – Ukraine

Partenaires associés:

IG Metall – Allemagne

Association de fait des syndicats industriels européens (IndustriAll) – Belgique

Comisiones Obreras de Industria (CCOO) – Espagne

UIMM – France

Union national des employeurs - Slovaquie

Durée du projet : 01/11/2023 – 31/07/2025 (21 mois)

Introduction

La principale priorité du projet „MENTOR CEE: réseautage efficace des mentors CEE et renforcement de la collaboration en matière de formation “ est de promouvoir les actions visant à développer l’implication des travailleurs dans les entreprises multinationales en portant une attention particulière à l’adoption et le développement des comités d’entreprise européens (CEE). Plus concrètement, l’objectif du projet est d’identifier et de répondre aux défis concernant l’inclusion des parties intéressées du secteur métallurgique, et qui résultent des changements dans le monde du travail dans le cadre de la transition double (verte et numérique).

L’objectif de ce rapport est de résumer les conclusions des projets précédents financés par l’UE relatifs aux comités d’entreprise européens auxquels les partenaires du projet participaient ces dernières années. Il s’agit des projets suivants :

- „ Démarrez et c’est parti ! Partenaires sociaux vers les processus efficaces d’institution et de gestion des comités d’entreprise européens“ (2020 - 2021)
- „Participons! Restructuration transfrontalière des entreprises et l’avenir de l’implication des travailleurs au gouvernement d’entreprise ” (2020 – 2022)
- „Devenons verts! Action conjointe des partenaires sociaux pour renforcer l’implication des travailleurs à l’implémentation du pacte vert au niveau des entreprises” (2021 -2022)
- „EWepCe – Comités d’entreprise européens efficaces et fonctionnels dans la période post-COVID“ (2022 – 2024)

Les derniers développements concernant la révision de la Directive sur les comités d’entreprise européens (DCEE), y inclus les positions des partenaires sociaux au niveau de l’UE, seront décrits afin de faire un compte rendu actualisé aux partenaires du projet. Au moment même de la rédaction du présent rapport, on ne connaît toujours pas la révision finale de la Directive, ce qui représente un défi pour les parties intéressées pertinentes dans le cadre du terme du mandat du Parlement européen et de la Commission européenne. En ce moment il est difficile de dire si les changements proposés seront adoptés par les organes de l’UE avant les élections européennes en juin 2024.

Les expériences passées et de nouveaux développements seront une source importante lors de l’élaboration et la réalisation de l’Académie en ligne pour les mentors, conçue pour les membres des comités d’entreprise européens des pays participant au projet. Le projet ne sera pas fondé seulement sur les expériences passées , il inclura également des actions innovatrices : la création d’un réseau des mentors et le développement d’un agent conversationnel qui donne des conseils relatifs aux problèmes liés aux comités d’entreprise européens : comment soutenir l’institution de nouveaux comités, pourquoi vaut-il avoir son représentant dans un comité d’entreprise européen, les comités d’entreprise européens en réponse aux situations de crise liées à la transition double. La priorité du projet sera une orientation pratique du programme de formation et du mentorat.

Défis du développement des comités d'entreprise européens

Défis clés

Lors de leur développement les comités d'entreprise européens font face aux nombreux défis. Certains de ces défis sont:

- Contextes culturels et juridiques diverses : L'Union européenne est composée des pays membres ayant les traditions culturelles, juridiques et industrielles différentes. Harmoniser ces différences pour établir des comités d'entreprise européens efficaces peut être difficile.
- Barrières linguistiques : Les comités d'entreprise européens comptent souvent les représentants de différents pays, ce qui peut résulter par des barrières linguistiques. Des services de traduction et d'interprétation pourraient être nécessaires pour assurer une communication efficace des membres.
- Niveaux différents de syndicalisation : les niveaux de syndicalisation diffèrent dans les pays européens, ce qui affecte l'établissement et le fonctionnement des comités d'entreprise européens. Dans les pays où la présence des syndicats est forte, les comités d'entreprise européens ont plus de support et plus de ressources. Il y a aussi des défis liés à la solidarité des travailleurs lorsqu'il s'agit des conditions de la consultation des travailleurs dans les établissements de l'entreprise situés dans de différents pays – la division entre l'Est et l'Ouest est particulièrement visible dans ce contexte.
- Résistance de la direction générale : Certains employeurs pourraient résister à l'institution des comités d'entreprise européens à cause des coûts augmentés, bureaucratie ou la perte potentielle de contrôle du processus de décision. Afin de surmonter cette résistance, il faut assurer la direction générale que les comités d'entreprise européens sont utiles pour promouvoir l'implication des travailleurs et atténuer des conflits.
- Complexité du processus de décision : Les comités d'entreprise européens font face souvent aux problèmes complexes liés aux opérations transfrontalières et aux transferts. Parvenir à un consensus parmi les représentants de différents pays et établir l'équilibre peut être difficile.
- Environnements commerciaux changeants : Les entreprises transnationales opèrent dans des environnements commerciaux dynamiques et compétitifs où la restructuration et la réorganisation représentent les stratégies communes de l'adaptation. Les comités d'entreprise européens doivent être flexibles et adaptatifs aux changements de l'environnement commercial et en même temps ils doivent continuer à représenter les intérêts des travailleurs.
- Partage des informations et transparence : Un partage des informations opportun et transparent entre la direction générale et les comités d'entreprise européens est essentiel pour leur efficacité. Pourtant, certaines entreprises pourraient être réticentes au partage

des informations sensibles, ce qui résulte par les problèmes de confiance et constitue une entrave au fonctionnement des comités d'entreprise européens.

- Implémentation et cadre juridique : Même si l'UE fournit le cadre juridique pour l'institution des comités d'entreprise européens par la Directive sur les comités d'entreprise européens, les mécanismes de son implémentation diffèrent dans les pays membres. L'implémentation incohérente et le manque d'un mécanisme d'implémentation ou des sanctions en cas de non-respect pourraient constituer une entrave à l'efficacité des comités d'entreprise européens.
- Formation et renforcement des capacités : La formation pour les représentants des comités d'entreprise européens et le développement de leurs capacités est nécessaire pour qu'ils puissent représenter les intérêts des travailleurs de différents pays d'une manière efficace. Fournir des ressources et du support adéquats peut être difficile pour les employeurs et les syndicats.

Le relèvement de ces défis nécessite une collaboration entre les employeurs, les syndicats et les décideurs afin d'assurer le fonctionnement efficace des comités d'entreprise européens et d'améliorer le dialogue social et la collaboration au niveau transnational.

Directive de refonte

En réponse à ces défis, les partenaires sociaux européens – pour la plupart la Confédération européenne des syndicats – ont demandé que la Directive relative aux comités d'entreprise européens soit refonte pour la seconde fois.

Le Parlement européen en 2019 a décidé d'établir deux rapports d'initiative sur l'implication des travailleurs au niveau de l'entreprise pour fins de promouvoir la démocratie sur le lieu de travail et particulièrement de renforcer le fonctionnement des comités d'entreprise européens. L'objet du premier rapport non législatif concernant la démocratie sur le lieu de travail, publié en décembre 2021 (2021/2005 (INI)) sont l'information, la consultation et l'application des travailleurs, les comités d'entreprise européens et certains aspects de la loi sur les sociétés et du gouvernement des entreprises. Le deuxième rapport est le rapport d'initiative législatif sur la révision de la Directive relative aux comités d'entreprise européens, adoptée le 2 février 2023. Son objectif est „de renforcer les comités d'entreprise européens et leur capacité d'exercer leur droit à l'information et la consultation, et d'augmenter le nombre de comités d'entreprise européens en prenant en considération les systèmes des relations industrielles différents dans les pays membres“.

Le 1er mars 2023, en réponse au Parlement européen, la Commission européenne a accepté la décision du Parlement européen conformément à l'article 225 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFEU) et s'est engagé à présenter la proposition législative de la Directive

sur les comités d'entreprise. En 2023 la Commission a déclenché une consultation à deux étapes lors de laquelle la Confédération européenne des syndicats et l'organisation BusinessEurope ont présenté leurs prises de position (lors de chaque étape de consultation).

Le 24 janvier 2024 la Commission européenne a présenté sa proposition pour la révision de la Directive sur les comités d'entreprise européens¹. Les changements principaux proposés par la Commission sont les suivants :

- Conférer des droits égaux aux travailleurs des entreprises multinationales qui opèrent dans l'UE/EEE à demander l'institution d'un nouveau comité d'entreprise européen : les exonérations de la Directive actuelle seront supprimées, permettant à 5,4 millions de travailleurs dans 320 entreprises multinationales avec les accords préexistants à demander l'institution d'un comité d'entreprise européen.
- Clarifier la définition des questions transnationales : assurer que les actions des comités d'entreprise européens complètent, et ne se recouvrent pas avec celles des organes nationaux chargés de l'information et la consultation. La définition claire est essentielle pour déterminer les cas où les comités d'entreprise européens doivent être consultés et informés.
- Assurer que les travailleurs dans des entreprises multinationales sont consultés de manière opportune et adéquate sur les questions qui les concernent :
 - Il est nécessaire que les membres des comités d'entreprise européens reçoivent une réponse motivée à leur avis avant que la direction générale de l'entreprise prenne la décision sur les questions transnationales.
 - La direction générale de l'entreprise doit fournir les justifications à chaque fois que la confidentialité est la raison donnée de la restriction du partage des informations complémentaires ou de la non-divulgaration des informations sur les questions transnationales.
- Assurer que les comités d'entreprise européens ont la capacité nécessaire pour leur travail : les accords sur les comités d'entreprise européens doivent indiquer les ressources financières et matérielles allouées, par exemple les coûts d'expertises, frais de justice, et de formation.
- Renforcer l'équilibre entre hommes et femmes : à chaque fois que l'accord concernant le comité d'entreprise européen est (re)négocié, il doit contenir les dispositions visant à, en tant que possible, atteindre l'équilibre entre hommes et femmes. Cela inclut la demande d'une recherche active de l'équilibre entre hommes et femmes dans les organes spéciaux chargés des négociations, représentant les groupes provisoires des représentants des

¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147

travailleurs qui négocient avec l'entreprise sur l'accord sur les comités d'entreprise européens.

- Améliorer l'accès aux voies de recours : Les pays membres sont tenus à informer la Commission sur la manière dont les comités d'entreprise européens peuvent déclencher les procédures juridiques et, le cas échéant, administratives. Les pays membres sont également tenus, aux fins de l'implémentation de la Directive, à introduire des sanctions efficaces, proportionnelles et dissuasives.

La Confédération européenne des syndicats et les organisations des employeurs ont encore une fois présenté leurs avis.

Avis de la Confédération européenne des syndicats concernant la Directive de refonte sur les comités d'entreprise européens (2024) ²

Les améliorations clés comprennent une définition affinée de "transnational", plusieurs demandes supplémentaires et un accès à la justice amélioré. Pourtant, les défis persistent, particulièrement lors de l'implémentation. La Confédération européenne des syndicats demande de lourdes sanctions pour les violations par la direction générale et l'introduction de l'injonction pour assurer la conformité. La Confédération européenne des syndicats souligne que ces mesures sont nécessaires pour le respect de la loi sur l'information et la consultation, et elle rejette toute notion de l'introduction des éléments de cogestion.

En plus, la Confédération européenne des syndicats demande l'inclusion obligatoire des experts syndicaux aux procédés des comités d'entreprise européens et critique l'omission des entreprises de franchisé, faite par la Commission, du champ d'application de la Directive. Elle souligne la nécessité que les sujets contemporains, tels que les chaînes de sous-traitance, plans de la transition climatique et la durabilité des entreprises, soient inclus aux demandes subsidiaires pour la consultation des comités d'entreprise européens.

Tout en applaudissant l'élimination des exemptions, La Confédération européenne des syndicats exprime ses inquiétudes concernant les accords conclus avant la directive, et elle questionne l'avis de la Commission concernant l'application automatique des dispositions de la directive de refonte sur les accords existants relatifs aux comités d'entreprise européens. Elle insiste que les réunions soient tenues en face-à-face, pas via l'internet, et elle plaide pour l'institution d'un comité tripartite de suivi afin de relever les défis de la transposition des dispositions de la Directive dans les législations nationales.

² <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>

Déclaration conjointe des employeurs de l'UE concernant la révision de la Directive sur les comités d'entreprise européens (2024) ³

Lorsque la proposition de révision par la Commission européenne a été déposée, les entreprises exploitant les comités d'entreprise européens affirment que ces comités fonctionnent bien et elles plaident pour les améliorations basées sur les preuves tangibles. Plusieurs recommandations et problèmes principaux ont été soulignés :

1. **Questions transnationales** : La présomption proposée de la transnationalité soulève les inquiétudes concernant les processus à double emploi et l'incertitude juridique. Une définition claire des questions transnationales et l'évitement du chevauchement des responsabilités et des processus nationaux ont été préconisés.
2. **Accords existants** : L'inclusion des accords volontaires sur les comités d'entreprise européens conclus conformément à la directive originelle et la période de la transition pourraient perturber le bon fonctionnement des comités d'entreprise européens existants. Il a été proposé que ces accords restent en vigueur sans l'adhésion obligatoire à la directive révisée.
3. **Confidentialité** : La capacité de la direction de maintenir la confidentialité sans perturber le processus de la prise des décisions a été soulignée. Il a été proposé d'éliminer les demandes d'autorisation administrative ou d'autorisation préalable de l'autorité judiciaire et d'établir graduellement la confidentialité entre les partenaires sociaux.
4. **Ressources** : il est nécessaire de clarifier le rôle et les coûts des experts. Entre autre, il a été recommandé de permettre à la direction générale de décider sur les mandats des experts et les coûts, tout en privilégiant le support aux solutions qui incluent le dialogue social.
5. **Médiation et conciliation** : Plutôt que les interventions judiciaires, les autres mécanismes complémentaires de règlement des litiges concernant les comités d'entreprise européens ont été proposés, qui seraient dans l'alignement sur la priorité de supporter le développement du dialogue social.
6. **Procédure de consultation** : Les inquiétudes ont été exprimées que les changements proposés puissent retarder les décisions importantes. Une flexibilité des processus de décision et l'évitement de la charge administrative inutile ont été préconisés.
7. **Représentation des travailleurs** : Les comités d'entreprise européens ont été réaffirmés comme les organes chargés de l'information et la consultation de tous les représentants des travailleurs, y inclus les membres liés aux syndicats. Il a été suggéré de maintenir la formulation existante du représentant des travailleurs.

³ <https://www.business-europe.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

8. Droit à demander une injonction provisoire : La disposition sur l'injonction provisoire a été jugée préjudiciable aux processus de décision et à la gestion des entreprises. Il a été recommandé que les questions relatives aux pénalités soient traitées par les pays membres.

En général, la déclaration souligne la nécessité de la révision afin de respecter le rôle actuel des comités d'entreprise européens et d'éviter leur transformation en organes de codécision. L'objectif des recommandations est de soutenir le développement de la culture de dialogue social basé sur la confiance mutuelle au sein des entreprises, qui est essentiel pour le progrès économique et social.

Pacte vert et les comités d'entreprise européens

Les travailleurs dans une entreprise transnationale ayant le comité d'entreprise européen peuvent utiliser cet organe pour participer à la création des standards de la transformation verte et équitable au sein de l'entreprise, qui seront respectés par toutes les parties de l'entreprise. Les comités d'entreprise européens :

- peuvent exercer des pressions sur la direction de plus haut niveau afin de mettre en œuvre l'implémentation des politiques appropriées dans l'entreprise,
- Les représentants des travailleurs peuvent être inclus à l'implémentation des politiques durables dans l'entreprise, par exemple par le biais des comités chargés de la santé et sécurité ou des projets visant à économiser de l'énergie ou de réduire des émissions ; ils peuvent renforcer leur rôle dans la surveillance des résultats sociaux et écologiques de l'entreprise, par exemple en discutant avec la direction générale les rapports sur la durabilité de l'entreprise et en proposant des changements.

Lors des activités de verdissement de l'entreprise il faut prendre en considération les conditions locales, qui varient d'un pays à l'autre. Les membres des comités des filiales étrangères de l'entreprise seront intéressés à traiter cette question d'une manière centralisée, c'est-à-dire au sein du comité d'entreprise européen, si la question est suffisamment importante.

Les questions qui pourraient être traitées par les comités d'entreprise européens:

- Développement des processus, produits, services, connaissances et de nouvelles technologies améliorés afin de soutenir la réduction des émissions au sein de l'entreprise,
- Analyse et accord sur les différentes options pour la réduction des émissions dans l'entreprise ou l'industrie,
- Prévion de l'impact des actions réalisées, détermination de la meilleure manière d'atteindre des résultats concernant la réduction des émissions et la minimisation des impacts négatifs sur les travailleurs et la communauté,
- Prévion des compétences et qualifications requises, possibilités d'emploi,
- Conception des programmes et des services de formation appropriés.

Certaines entreprises transnationales peuvent conclure les accords des entreprises transnationales (AET) avec leurs syndicats pour que certains standards soient appliqués sur toutes les filiales

étrangères. Ces accords couvrent le plus souvent les questions des droits des travailleurs, mais leur portée est souvent plus large, et ils couvrent, par exemple, la restructuration, santé et sécurité, égalité de chances, préparation pour les changements.

La plupart des accords globaux ont été conclus avec les fédérations internationales des syndicats, mais les accords européens sont plus souvent conclus avec les comités d'entreprise européens.

Etapes suivantes

L'objectif du projet „MENTOR CEE: réseautage efficace des mentors CEE et renforcement de la collaboration en matière de formation “ était le développement basé sur les expériences passées aux termes de leur réflexion sur le fonctionnement des comités d'entreprise européens en pratique, ainsi que le suivi des développements récents concernant la directive de refonte sur les comités d'entreprise européens afin d'assurer un support de grande qualité aux membres des comités d'entreprise européens des pays participant au projet. Par conséquent, le projet inclura également les actions innovatrices qui suivront le présent rapport, notamment : la création d'un réseau de mentors qui élaboreront le matériel de formation et assureront le mentorat aux membres des comités d'entreprise européens. Avant le programme de mentorat, les mentors participeront à l'Académie en ligne pour les mentors menée par l'Institut des affaires publiques pour préparer les mentors de la Lituanie, de la Pologne, du Portugal et de l'Espagne à réaliser leurs activités de mentorat. L'Académie en ligne pour les mentors comprend deux modules :

- Amélioration de la collaboration et le réseautage des membres des comités d'entreprise européens, sensibilisation aux avantages de l'institution et de la gestion d'un comité d'entreprise européen, le mentorat dans un comité d'entreprise européen (comment fournir un soutien lors de l'institution d'un nouveau comité, pourquoi est-il bien d'avoir son représentant dans le comité d'entreprise européen);
- Règlement des différends et réponse aux situation de crise (gestion des crises) en cas de différentes formes de restructuration, ce qui est nécessaire pour relever les défis de l'implémentation du pacte vert et pour relever les défis de la transformation numérique de l'économie, études de cas, scénarios de crise, discussion sur les documents : Recommandation du Conseil du 16 juin 2002 visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique 2022/C 243/04, le rôle des comités d'entreprise européens en réponse aux situations de crise liées à la transition double (verte et numérique).

Les mentors avec leur connaissance passée mèneront le programme de mentorat dans leurs pays. Les participants à la formation à l'Académie pour les mentors CEE deviendront les mentors qui mettent en place les programmes de mentorat destinés aux leaders syndicalistes jeunes ou moins expérimentés. Chaque mentor fournira le support et transférera ses connaissances aux cinq représentants des travailleurs – membres des comités d'entreprise européens ou aux membres

potentiels des comités d'entreprise européens moins expérimentés. Les mentors établiront un rapport sur leur mentorat.

En plus, les bénéficiaires finals du projet Mentor CEE recevront un outil informatique en forme d'un agent conversationnel donnant conseils sur les questions concernant les comités d'entreprise européens : comment soutenir l'institution de nouveaux comités, pourquoi est-il bien d'avoir son représentant dans le comité d'entreprise européen, le rôle des comités d'entreprise européens en réagissant aux situations de crise liées à la double transition. Les experts de projet prépareront des réponses aux questions les plus fréquentes. Le rôle de l'agent conversationnel sera de transmettre aux experts les questions auxquelles le système ne pouvait pas répondre ou au cas où le lecteur ne sera pas satisfait de la réponse donnée. Après chaque mois les experts enverront un rapport au prestataire de service sur les questions les plus fréquentes et l'agent conversationnel sera mis à jour. Le contenu de l'outil informatique sera également mis à jour conformément au développement concernant la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens. L'agent conversationnel fonctionnera en deux langues : polonais et anglais, mais les questions les plus fréquentes seront traduites en toutes les langues des pays participant au projet. L'agent conversationnel sera conçu de manière qu'il touchera un vaste public, mais il supportera également le travail des mentors.

Le point final du projet sera la conférence en Espagne sur les politiques de l'UE, qui sera tenue dans la forme hybride et diffusée en ligne via les réseaux sociaux afin de toucher un grand public et toutes les parties intéressées. L'objectif de la conférence est d'informer et de discuter les résultats du projet concernant le rôle des comités d'entreprise européens dans la transition équitable vers la neutralité climatique par une transformation numérique de l'économie. Les conclusions principales du projet seront résumées dans un bref rapport qui englobera des recommandations et des solutions pour le renforcement du rôle des comités d'entreprise européens dans la double transition équitable et la promotion de la collaboration et du réseautage des membres des comités d'entreprise du point de vue des organisation des travailleurs et des employeurs, ainsi que la partie relative aux questions les plus fréquentes posées via l'agent conversationnel.

Sources

Résultats écrits des projets (assortis)

„Démarrez et c'est parti ! Partenaires sociaux vers les processus efficaces d'institution et de gestion des comités d'entreprise européens“ (2020 - 2021) <http://startandgo-ewc.com/>

- Manual (Manuel)
- Comparative report (Rapport comparatif)

„Participons! Restructuration transfrontalière des entreprises et l'avenir de l'implication des travailleurs au gouvernement d'entreprise ” (2020 – 2022)

- Impulse document – Action plan (Document d'orientation – Plan d'action)

„Devenons verts! Action conjointe des partenaires sociaux pour renforcer l'implication des travailleurs à l'implémentation du pacte vert au niveau des entreprises” (2021 -2022)

- Guide (Guide)

„EWepCe – Comités d'entreprise européens efficaces et fonctionnels dans la période post-COVID“ (2022 – 2024)

- Summary report (Rapport sommaire)

Bases de données de l'Institut des syndicats européens :

<https://www.ewcdb.eu/> EWCDDB – Base de données des comités d'entreprise européens

<https://www.ewctraining.eu/> Cours de formation des comités d'entreprise européens

<https://www.etui.org/> Institut des syndicats européens

<https://worker-participation.eu/> Implication des travailleurs

<https://esddb.eu/en> Base de données du Dialogue social européen

https://wikilabour.org/index.php?title=Main_Page Wikilabour

Liste des Directives pertinentes de l'UE

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 <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>

Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31998L0059>

Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021IP0508>

Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086>

Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne – Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Directive 2003/72/CE du Conseil complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0072>

Directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056>

Directive 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2008 relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0094>

Directive 2009/38/EC du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 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) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>

Directive (UE) 2017/1132 du Parlement européen et du Conseil du 14 juillet 2017 relative à certains aspects du droit des sociétés <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132>

Directive (UE) 2019/2121 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 modifiant la directive (UE) 2017/1132 en ce qui concerne les transformations, fusions et scissions transfrontalières <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121>

Sources complémentaires

BusinessEurope (2024) Revision of the European Works Councils Directive - Joint EU employers' statement (BusinessEurope (2024) Révision de la Directive relative aux comités d'entreprise européens – Déclaration conjointe des employeurs de l'UE)

<https://www.businesseurope.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

European Commission (2024) Commission proposes to improve European Works Councils to strengthen transnational social dialogue (La Commission européenne (2024) La Commission propose d'améliorer les comités d'entreprise européens afin de renforcer le dialogue social transnational)

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147

ETUC (2024) Democracy at Work matters. For a European Works Council Directive that delivers for workers! (CES La Confédération européenne des syndicats (2024) La démocratie au travail est importante. Pour une directive sur les comités d'entreprise européens qui renforce les droits des travailleurs ! <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>



-This copy is free-

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

