



**Je m'engage  
dans mon Comité  
d'entreprise européen**

**Les 10 clés indispensables**

**FGTB**





# **Je m'engage dans mon Comité d'entreprise européen**

**Les 10 clés indispensables**

**FGTB**

**Hommes-femmes**

Toutes les références à des personnes ou fonctions (par ex. travailleur) concernent bien sûr autant les femmes que les hommes.

**NL-FR**

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands. [www.abvv.be](http://www.abvv.be)

# Table des matières

<b>1 : Introduction</b>	<b>7</b>
1. Quelle est l'origine des CEE ?	7
2. Qu'est-ce qu'un CEE et quel est son objectif ?	8
3. Quelle transposition nationale de la directive ?	9
<b>2 : Cadre juridique pour la création et le fonctionnement d'un CEE</b>	<b>10</b>
4. Comment les négociations sur les CEE sont-elles engagées ?	10
5. Comment sont répartis les mandats entre les pays et quelles sont les fonctions au sein du CEE ?	12
6. Quels sont les thèmes pour lesquels j'ai droit à l'information et la consultation ?	13
<b>3 : Comment rendre votre CEE plus efficace ?</b>	<b>16</b>
7. Comment organiser des réunions constructives ?	16
8. Quelles autres méthodes de travail ?	19
9. Où puis-je trouver de l'aide à la FCTB ?	20
10. Besoin d'informations complémentaires ?	21

## Préface

Cette brochure est destinée aux nouveaux élus dans les Comités d'entreprise européens existants.

Nous constatons que très souvent, les nouveaux membres, représentants des travailleurs du Comité d'entreprise européen (CEE) se sentent perdus lorsqu'ils sont confrontés pour la première fois au CEE. Cette brochure donne une première idée générale de son fonctionnement et de sa raison d'être. Des informations plus détaillées et précises sont disponibles en consultant les liens qui sont conseillés.

Grâce à cette brochure, les représentants des travailleurs seront mieux équipés pour défendre leurs droits et influencer sur les décisions de la direction en vue de la réalisation du progrès social.

► Lien vers  « *pourquoi la participation des travailleurs* »



# PARTIE 1 : Introduction

## 1. Quelle est l'origine des CEE ?

Les Comités d'entreprise européens sont une réponse des travailleurs des entreprises multinationales à la mondialisation/européanisation.

Dans les années 80, les représentants des travailleurs de différents pays européens ont pris l'initiative de créer des contacts, d'abord informels, qui ont permis ensuite de créer des structures capables de répondre aux besoins d'information et de consultation à la fois des travailleurs d'entreprises multinationales et de la direction des entreprises.

En 1994, la directive CEE (94/45/CE) a été adoptée. Elle est entrée en vigueur le 22 septembre 1996, en institutionnalisant ainsi le concept de structures de représentation transnationale des travailleurs. Cette directive a été revue en 2009 (2009/38/CE).

► Lien vers [!\[\]\(83f22ed94ec5517769dd76d702c6bfd8\_img.jpg\) « la Directive européenne sur les Comités d'entreprise européens »](#)

La directive européenne sur les Comités d'entreprise européens constitue probablement le cadre législatif le plus important dans le domaine des relations industrielles européennes. Les CEE reflètent l'importance accordée à la représentation, à la participation des travailleurs et au dialogue social, et constituent un élément-clé du modèle social européen.

## **2. Qu'est-ce qu'un CEE et quel est son objectif ?**

Le CEE est compétent pour les questions qui revêtent un caractère transnational. Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux États membres. L'objectif est de permettre que les membres du CEE soient informés et consultés par la direction lorsque des décisions prises par la direction du groupe affectent, soit au moins 2 filiales/sites dans différents États membres, soit dans un seul État membre mais dont l'impact a des répercussions sur l'organisation de la production dans plusieurs États membres.

Le CEE représente collectivement tous les travailleurs de l'Union européenne et des pays de l'Espace économique européen. Il doit être solidement enraciné dans les filiales locales. Il doit être connu, soutenu et encouragé par ses éléments constitutifs dans chaque pays. Plus un CEE est enraciné dans sa réalité locale, nationale et européenne, plus il aura de chances d'influencer les politiques d'entreprise au profit des travailleurs.

En bref, le CEE a pour objectif d'informer et de consulter les travailleurs sur certains éléments qui sont repris dans l'accord du CEE de l'entreprise.

Il convient de noter que, contrairement aux Comités d'entreprise de certains pays (par exemple, les Pays-Bas), le CEE n'a, en théorie, aucun pouvoir de négociation.



### **3. Quelle transposition nationale de la directive ?**

La directive européenne sur les Comités d'entreprise européens a été transposée dans les législations nationales des États membres, et même si les États membres de l'UE ont interprété la directive selon leur propre culture et tradition, il existe quelques dispositions de base identiques dans tous les États membres. Ces dispositions prévoient que :

- L'entreprise doit employer au moins 1.000 travailleurs dans les États membres de l'Espace économique européen et avoir au moins 150 travailleurs dans au moins 2 États membres (chacun) pour pouvoir créer un CEE.
- L'initiative de demander la création d'un CEE incombe à la direction ou aux travailleurs, elle ne peut pas être imposée par une institution / un organisme externe.
- Un Groupe spécial de négociation (GSN), composé de représentants des salariés, doit être formé. Cet organe et la direction centrale négocieront l'accord qui servira de base aux futurs travaux du CEE.
- Si les négociations n'aboutissent pas à un accord sur l'institution d'un CEE après trois ans, les prescriptions dites subsidiaires entrent en vigueur, c'est-à-dire les dispositions de base de la loi transposée. L'accord reflète alors ces dispositions plutôt que les prescriptions spécifiques des parties à la négociation, à savoir les membres du Groupe spécial de négociation et la direction centrale. Le GSN a pour tâche de négocier et de conclure un accord écrit avec la direction centrale, à propos du champ d'action, de la composition, des attributions, de la durée du mandat du ou des CEE (voir point 4).
- L'accord doit toujours indiquer quelle législation nationale (c'est-à-dire la transposition) est applicable. Cet aspect n'est pas seulement pertinent en cas de conflit, il est également important pendant le processus de négociation et dans le cadre du fonctionnement du CEE lui-même.



# **PARTIE 2 : Cadre juridique pour la création et le fonctionnement d'un CEE**

## **4. Comment les négociations sur les CEE sont-elles engagées ?**

Les négociations en vue d'établir un CEE peuvent être longues (le délai est de 3 ans mais il peut être prolongé par accord) et complexes.

La procédure pour l'institution d'un CEE relève de la responsabilité de la direction centrale. Elle est entamée soit à l'initiative de la direction centrale elle-même, soit sur demande écrite adressée à la direction centrale par au moins cent travailleurs ou leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres.

Suite à cette demande ou à cette initiative, un Groupe spécial de négociation (GSN) est constitué.

Le GSN a pour tâche de négocier et de conclure un accord écrit avec la direction centrale, à propos du champ d'action, de la composition, des attributions, de la durée du mandat de l'accord.

Le GSN peut également décider d'arrêter les négociations avec la direction centrale ou de ne pas les entamer.

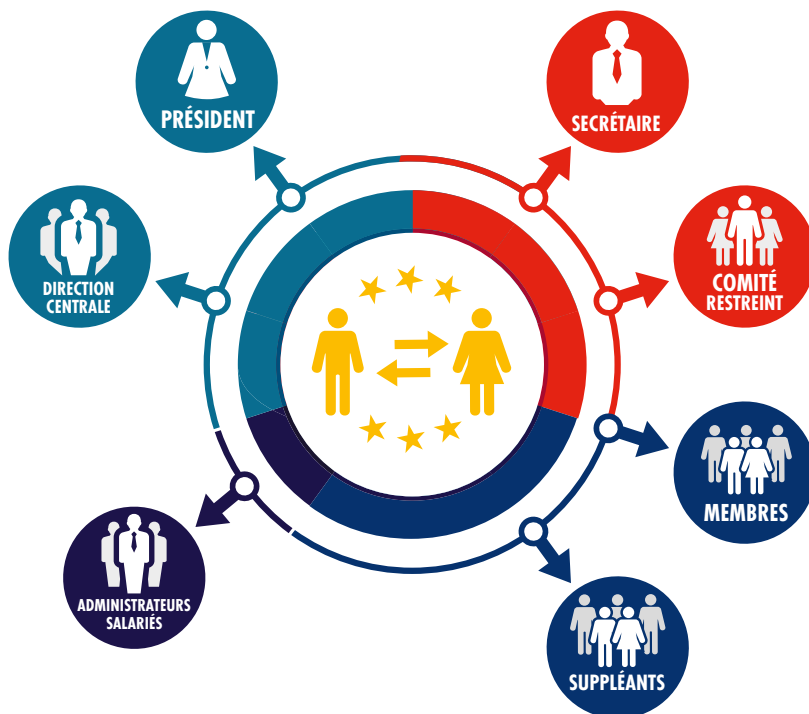
### **Composition du GSN**

Le GSN est composé de représentants des travailleurs des entreprises de dimension communautaire. Pour la Belgique, les représentants des travailleurs sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique et siégeant au Conseil d'entreprise. À défaut d'accord entre ces représentants, les membres représentants des travailleurs au GSN sont désignés par la majorité de ceux-ci.

- Lien vers [🔗 « Comparer les procédures nationales de désignation des membres du GSN et CEE »](#)

## Composition du CEE

### Le cercle intérieur



Source : ETUI

Signalons toutefois que dans d'autres pays, les membres du CEE peuvent être des travailleurs qui n'ont aucun lien avec les syndicats, voire même des personnes proches de la direction. Cette information est importante à connaître pour les membres des CEE car cela influence les positions que ces personnes prennent dans les CEE.

## **5. Comment sont répartis les mandats entre les pays et quel est le rôle du délégué coordinateur ?**

La répartition des mandats entre les différents pays est précisée dans l'accord instituant le CEE de chaque entreprise.

Rappelons également l'importance d'avoir une bonne représentativité de l'ensemble des travailleurs dans cet organe.

En effet, il est recommandé que toutes les catégories de travailleurs y soient représentées, les femmes et les hommes, les ouvriers et les employés, les jeunes et les plus expérimentés, etc.

### **Quel est le rôle des coordinateurs syndicaux des CEE ?**

Un coordinateur est une personne issue d'un syndicat national ou d'une fédération sectorielle européenne, désignée pour être le point de contact entre le CEE et la fédération européenne sectorielle. Ce coordinateur est le premier contact pour les organisations affiliées à la fédération européenne sectorielle. Les coordinateurs jouent un rôle essentiel dans le soutien à la représentation des travailleurs européens : ils aident au bon fonctionnement et au développement des CEE, veillent à ce que ces derniers adoptent une perspective syndicale et encouragent une véritable approche européenne.

Le coordinateur a un rôle d'assistance (aide et conseil) aux membres des CEE avec la particularité qu'il doit défendre les intérêts de tous les travailleurs de tous les sites, dans tous les pays, tous syndicats confondus.

Il veille également à ce que les membres des CEE utilisent au mieux leur droit à l'information, à la consultation et, le cas échéant, à la participation.

Le coordinateur joue aussi un rôle important dans les formations des membres des CEE. Soit en donnant lui-même des formations, soit en faisant appel à son réseau pour renforcer les membres des CEE.

Finalement, le coordinateur est une personne-ressource qui crée des liens entre les représentants des différents pays (ce qui peut se révéler compliqué vu la barrière de la langue). Il dispose d'un réseau au sein des CEE et il est reconnu de tous. Dans ce cadre, le coordinateur facilite la cohésion de groupe, la compréhension partagée, le développement de stratégies communes et la solidarité transnationale.

Signalons toutefois que tous les CEE ne disposent pas d'un coordinateur.

## 6. Quels sont les thèmes pour lesquels les représentants des CEE ont droit à l'information et la consultation ?

L'accord instituant le CEE doit inclure les droits et obligations des interlocuteurs sociaux au sein de l'entreprise et les ressources dont dispose le CEE. L'accord est juridiquement contraignant.

Au niveau local, national et européen, il existe le droit à l'information et à la consultation, qui peut être exercé de manière régulière (dans les réunions plénières du CEE ou les réunions régulières du Comité restreint, par exemple) ou de façon ad hoc (lors de réunions extraordinaires).

- ▶ **Information** : l'objectif de l'information est un examen adéquat par les représentants des travailleurs, à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, sans ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises.
- ▶ **Consultation** : l'objectif de la consultation est l'expression d'un avis qui puisse être utile à la prise de la décision, ce qui suppose que la consultation s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés.

Le Comité restreint est une sorte de mini-CEE qui gère les activités quotidiennes.

Les compétences légales du CEE sont les suivantes :

## Compétences légales



Source : ETUI

Le CEE peut également être compétent – en fonction des négociations – pour aborder des thèmes tels que la digitalisation, l'environnement, la santé et la sécurité, les infos non financières, etc., si ceux-ci ont une portée transnationale.

Il va de soi que l'information et la consultation des travailleurs au sein du CEE n'est possible que sur la base de l'envoi préalable de données précises et vérifiées par la direction au CEE/Comité restreint. Il est crucial d'inclure une disposition spécifique à cet égard dans l'accord instituant le CEE.

## Autres questions transnationales



Source : ETUI

# PARTIE 3 : Comment rendre votre CEE plus efficace ?

## 7. Comment organiser une communication efficace et des réunions constructives ?

De manière générale, l'organisation des réunions des CEE demandent une bonne préparation puisqu'il y a une dimension européenne à ne pas négliger.

En outre, il est utile d'obtenir la possibilité d'organiser des réunions de préparation et de débriefing entre délégués, avant et après la plénière avec les patrons. Il est également recommandé d'organiser des réunions intersièges préparatoires ou de débriefing.

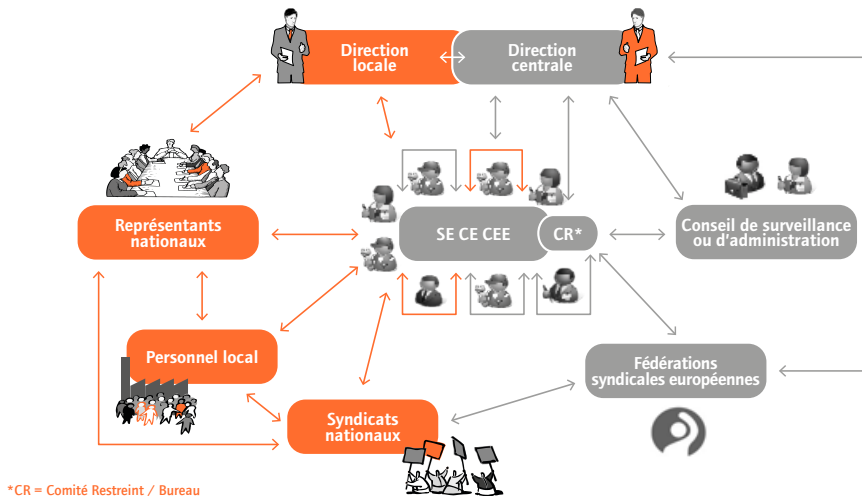
### Quelques conseils pratiques :

- ▶ Obtenir les moyens nécessaires au bon fonctionnement du CEE : matériel informatique, adresse e-mail, espace de stockage indépendant (afin de garantir la confidentialité), téléphone portable, etc. ;
- ▶ Varier les lieux de réunion afin de visiter un maximum de sites et de pays ;
- ▶ Prévoir une bonne préparation des réunions avec un agenda clair et structuré, des intervenants pertinents, un timing réaliste ;
- ▶ Pour bien préparer ces réunions, il est important d'aller à la recherche des bonnes informations. Pour cela il ne faut pas hésiter à contacter les collègues membres du CEE, en Belgique et dans les autres pays ;
- ▶ Avoir un bon réseau dans l'entreprise. Il est important de se constituer un carnet d'adresses avec les noms, prénoms, adresses, e-mail, numéro de téléphone, comptes de messagerie Skype, WhatsApp, Messenger et appartenance syndicale :
  - des autres représentants des travailleurs au CEE ou du moins des membres du Comité restreint ;
  - des autres délégués de la FGTB concernés par votre CEE ;
  - du coordinateur européen de votre CEE ;
  - de l'expert syndical de votre Centrale/de la FGTB/FSE/ETUI ;



- ▶ Assurer le suivi une fois la réunion terminée via une communication vers les travailleurs ;
- ▶ En Belgique, nous avons le droit d'organiser des réunions intersièges avec interprétation et remboursement des frais de déplacements, repas, etc.

## Le CEE = le centre du réseau de communication



Source : ETUI

- ▶ Lien vers [« Manuel pour les représentants des travailleurs européens : Comment rendre vos réunions plus efficaces ? » \(ETUI\)](#)

Une façon d'améliorer les relations entre le CEE et les travailleurs est de tenir des réunions régulières à plusieurs endroits en alternance, dans ou à proximité des sites de l'entreprise ou du groupe. Si ce n'est pas possible pour l'ensemble du CEE, le Comité restreint doit au moins faire un effort pour organiser ces réunions dans les différents sites, agissant ainsi en qualité « d'ambassadeur » de l'organe européen. C'est plus important encore dans des circonstances exceptionnelles, quand des décisions ayant un impact significatif sur les intérêts des travailleurs nécessitent l'organisation d'une réunion extraordinaire. Le fait de tenir ce genre de réunion dans un des sites concernés donne aux travailleurs locaux le signal que le CEE a conscience de leurs préoccupations.

### **L'importance des langues**

Les langues sont un élément à ne pas négliger dans la mission de membre d'un CEE. En effet, au sein des CEE, sont présents des travailleurs issus de différents pays avec différentes langues de travail.

À ce sujet, il est important que les réunions soient interprétées dans toutes les langues nationales et que les documents et PV de réunions soient traduits.

En outre, l'accord instituant le CEE peut prévoir des cours de langues. Conscient de cette réalité, l'ETUI organise des cours d'anglais. Internet regorge également de sites de traduction instantanée (Google Traduction, DeepL, etc.). Ces traductions sont à prendre avec précaution mais permettent de comprendre l'essentiel des messages à faire passer et/ou à recevoir.

- Lien vers [!\[\]\(815df092dd722ee9268ef8e6d0193e3a\_img.jpg\) \*Manuel pour les représentants des travailleurs européens. Comment organiser votre réseau de communication ? Bonnes pratiques de communication \(ETUI, p.15\)\*](#)

## 8. Quelles autres méthodes de travail ?

Les réunions classiques, en physique, sont un bon moyen de se rencontrer, d'échanger de l'information, de connaître les membres des autres pays, etc.

Néanmoins la crise du coronavirus est passée par là et nous a démontré que d'autres méthodes de travail existent.

### Quelques exemples :

Pensons par exemple aux réunions virtuelles qui sont un moyen de tenir des réunions à distance avec la participation de membres issus de divers pays avec de l'interprétation simultanée dans plusieurs langues.

Certains CEE ont développé aussi des newflash dans plusieurs langues après chaque réunion.

Le CEE peut aussi mettre sur pied son propre site web ou peut communiquer via l'intranet du groupe.

Les réseaux sociaux sont aussi un moyen de prendre ou garder le contact rapidement, parfois de manière instantanée, avec des membres des CEE à l'autre bout de l'Europe.

Bonnes pratiques :

- Dans plusieurs CEE, les délégués membres du Comité restreint (généralement entre 3 et 6 délégués) ont créé des groupes Whatsapp ou Signal fermés. Il est utile que le coordinateur syndical européen en fasse également partie. Cela permet non seulement d'échanger rapidement des informations, de se mettre d'accord pour des réunions, etc., mais aussi de tenir éventuellement des vidéoconférences d'urgence (si la traduction simultanée n'est pas nécessaire).

Recommandations et conseils concrets :

- Si vous (re)négociez l'accord de votre CEE, essayez d'y inclure le droit pour tous les membres du CEE d'obtenir de l'entreprise un appareil mobile de communication (smartphone, tablette, ordinateur portable) pour pouvoir remplir vos mandats de manière encore plus efficace. La mise en place par la direction d'un site ou d'une plateforme en ligne permettant l'échange et la consultation des documents du CEE peut également être obtenu dans le cadre de l'accord établissant votre CEE.

## 9. Où puis-je trouver de l'aide à la FGTB ?

Chaque Centrale professionnelle de la FGTB dispose d'experts sur le sujet des CEE. Ces experts viennent en soutien des délégués membres des CEE. Certains d'entre eux sont coordinateurs pour des CEE.

### Autres sources d'aide possibles :

Centrale	Personne de contact	Adresse e-mail
<b>CG</b>	Julie Blondeel (IndustriAll)	julie.blondeel@accg.be
	Jeremy Looze (Uni Europa)	jeremy.looze@accg.be
	Alexandre Govaerts (FETBB)	alexandre.govaerts@accg.be
<b>ABVV Metaal</b>	Fidel Gavilan	fgavilan@abvwmetaal.be
<b>MWB</b>	Margot Maillard	mmaillard@mwb-fgtb.be
	Aurélie Blampain	ablampain@mwb-fgtb.be
<b>UBT</b>	Erik Maes	erik.maes@btb-abw.be
<b>CGSP</b>	Romain Wijckmans	romain.wijckmans@cgspacod.be
	Jan Van Wijngaerden	jan.vanwijngaerden@cgspacod.be
<b>Horval</b>	Justine Hardy	justine.hardy@horval.be
<b>Setca</b>	Sofia Lamouchi	slamouchi@bbtk-abw.be

## Votre fédération syndicale européenne :

Fédération sectorielle européenne	Secteurs couverts	Site internet
<b>IndustriALL Europe</b>	Automobile, métallurgie, chimie, ICT, aéronautique, constructions navales, papier, pharmacie, caoutchouc	<a href="https://news.industrialall-europe.eu">news.industrialall-europe.eu</a>
<b>UNI Europa</b>	Finances, commerce, médias, nettoyage, logistique	<a href="https://www.uni-europa.org">www.uni-europa.org</a>
<b>EFFAT</b>	Agriculture, tourisme et alimentation	<a href="https://effat.org">effat.org</a> & <a href="https://www.effat-ewc.org">www.effat-ewc.org</a> En raison des données confidentielles, les membres d'Horval doivent demander un mot de passe à <a href="mailto:p.klinkenberg@effat.org">p.klinkenberg@effat.org</a> .
<b>EPSU</b>	Services publics	<a href="https://www.epsu.org">www.epsu.org</a>
<b>FETBB</b>	Bois et construction	<a href="https://www.efbww.eu">www.efbww.eu</a>
<b>ETUI</b>	Institut syndical européen	<a href="https://www.etui.org/fr">www.etui.org/fr</a>
<b>CES</b>	Confédération européenne des syndicats	<a href="https://www.etuc.org/fr">www.etuc.org/fr</a>

## 10. Besoin d'informations complémentaires ?

- Base de données des accords de CEE : [www.ewcdb.eu](https://www.ewcdb.eu)
- Information et statistiques : [fr.worker-participation.eu](https://fr.worker-participation.eu) (notamment les pages très utiles sur le fonctionnement de la concertation sociale dans les autres pays) et [www.ewcdb.eu/stats-and-graphs](https://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs)
- Guide pratique sur l'information et la consultation pour les CEE de la FETBB [www.efbww.eu](https://www.efbww.eu)
- Vidéo explicative du CEE de la CES : [youtu.be/3cxdEok6ld0](https://youtu.be/3cxdEok6ld0)
- Recommandations communes des 10 fédérations syndicales européennes au sujet de l'impact du Covid 19 et du Brexit sur le fonctionnement des CEE
  - ▶ Lien vers [news.industrialall-europe.eu](https://news.industrialall-europe.eu)
  - [www.etuc.org](https://www.etuc.org)

# FGTB

***Ensemble, on est plus forts***

Pour plus d'infos :

**FGTB**

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

   **syndicatFGTB**

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable : Thierry Bodson © février 2022

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : [www.abvv.be/brochures](http://www.abvv.be/brochures)

D/2022/1262/3