

Les instances d'information et de consultation des salariés au niveau européen : une avancée sociale ambiguë

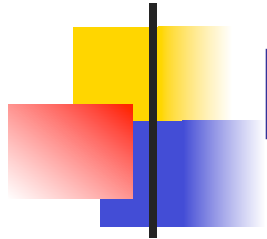
L'exemple de deux groupes français



47e congrès annuel de l'ACRI/colloque international du
CRIMT

Québec, 16-18 juin 2010

Jocelyne Barreau, Professeur émérite en économie, CRESS-Lessor
et ISSTO, Université Rennes 2, Jocelyne.barreau@univ-rennes2.fr



Méthodologie

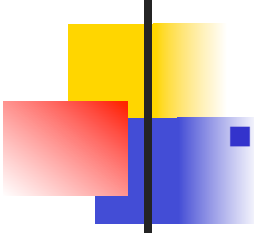
- sources documentaires émanant de la direction ou des représentants des salariés, observations directes, entretiens semi-directifs avec des membres des comités d'entreprise européens et des directions des groupes, avec des responsables de fédérations sectorielles nationales, européennes et internationales, dans le cadre de la recherche sur « Le potentiel régulateur de la RSE » financée par l'ANR.



1- L'institutionnalisation d'une instance européenne d'information et de consultation des salariés: une histoire conflictuelle

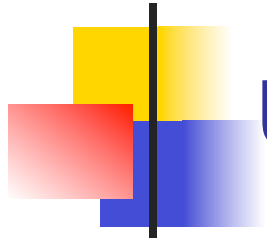
- Une revendication syndicale
- Une vive opposition patronale
- Une « conquête sociale » européenne

Une revendication syndicale



■ La revendication portée par les syndicats: **un droit à l'information et à la consultation**, notamment en cas de restructuration affectant l'emploi et les conditions de travail des salariés

- C'est un droit à la participation, entendue comme possibilité pour les salariés, ou leurs représentants, de prendre part à la décision
- G. Lyon-Caen (1976) décline ce « pouvoir » reconnu aux salariés selon une gradation: information, consultation, surveillance ou contrôle, décision conjointe, négociation
- L'enjeu: être informés à temps pour faire pression et obtenir des mesures atténuant l'effet négatif de ces décisions sur l'emploi et les conditions de travail des salariés, éventuellement pour faire des contre-propositions



Une vive opposition patronale

- Vive opposition des patronats nationaux, du patronat européen représenté par l'UNICE, du patronat nord-américain ...
- A nuancer: un patronat « autoritaire » entend décider seul et sans délais imposés
- Un patronat « éclairé » souhaite éviter les conflits sociaux et accompagner socialement les restructurations



Une « conquête sociale » européenne

- Les SPI et leurs affiliés européens
- Les instances d'information et de consultation créées à l'initiative de firmes européennes (1985-1994)
- La directive sur les CEes de 1994 (révisée en 2009)
- Un thème majeur de la « politique sociale » européenne (directive du 11 mars 2002)
- Une des spécificités du « modèle social européen » (Rebérioux, 2003), Taylor *et alii* (2009)



Une des spécificités du « modèle social européen »

- A. Rebérioux (2003, p.27) note que « ces droits, constitutifs d'une citoyenneté dans l'entreprise, définissent un modèle original de gouvernance d'entreprise, proprement européen, où l'intérêt des actionnaires n'est pas seul pris en compte ».
- Taylor et alii (2009, p.30) : "Essentially, the Directive's transposition involved the "de-Europeanization" of the idea of worker consultation. In continental Europe, the development of consultative structures (e.g., works councils) has represented the idea that labour rights, such as joining a union or being consulted and informed, are basic human rights and an extension of the principles of democracy."



Extraits de l'article 2 de la directive du 9 mai 2009 :

« f) «information»: la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;



Extraits de l'article 2 de la directive du 9 mai 2009 :

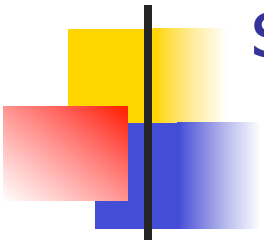
- g) «consultation»: l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ».



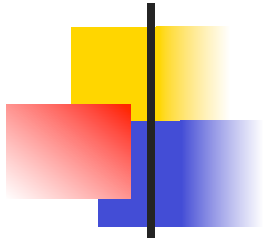
Comment ce nouveau droit est-il exercé? Quel rôle pour les CEes?

- Un tiers seulement des entreprises entrant dans le champ d'application de la directive de 1994 ont créé des CEes. Effets de la révision?
- Une application *a minima* dans certaines entreprises
- Une application allant au-delà du texte dans d'autres entreprises
- Des CEes s'octroyant un pouvoir de négociation

La « révision » en 2009 de la directive de 1994 sur les CEes

- 
- S. Laulom (2009, p.9) juge que « la nouvelle directive ne semble pas en mesure ni de contribuer à l'expansion des CEes dans les groupes qui en sont toujours dépourvus ni d'insuffler une nouvelle dynamique pour en faire un acteur incontournable des restructurations transnationales ».
 - « Je pense que le CEe devient plus fort, plus utile, grâce à ce nouveau texte » (responsable EFFAT , interview de novembre 2009).

2- Le comité d'entreprise européen: une instance aux fonctions floues



Les CEes des groupes Accor et Danone: similitude des modalités de création des deux CEes (précocité et dispositions « avant-gardistes ») mais divergence dans les mises en œuvre

La directive « révisée » (2009) : une information complète et de qualité; une information et une consultation « en temps utile »

2-1 L'information au niveau transnational : complète, sincère, utile ?

2-2 La consultation au niveau transnational: des avis suivis d'effets ?

2-3 La négociation : un pouvoir usurpé?



2-1 L'information au niveau transnational: complète, sincère, utile ?

- Une information incomplète
- Une information biaisée
- Une information utile ?



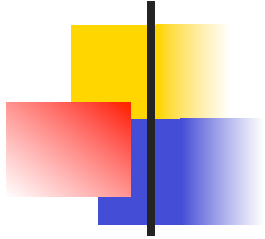
2-2 La consultation au niveau transnational : des avis suivis d'effets?

- Une consultation précoce ou tardive?
- Une consultation suivie d'effets ?



2-3 La négociation: un pouvoir usurpé?

- Position UITA, 1996: CIC (ou CEe de Danone), « un forum de négociation »
- Position UITA 2009-10: « *Le CIC est mis devant le fait accompli. La négociation est menée par la partie syndicale du comité de pilotage . Six personnes. Elles siègent dans le CIC et il y a forcément une interaction. Mais on ne soumet pas les textes négociés au CIC, on les soumet aux organisations syndicales qui sont représentatives chez Danone pour l'ensemble du groupe. Je leur demande leur feu vert en tant qu'organisations syndicales et non aux membres du CIC qui prendraient la décision en tant qu'individus* » (responsable UITA, entretien de septembre 2009).



- En conclusion : des avancées illusoires tant que la finance dicte les décisions économiques.