

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 101 DU 21 DECEMBRE 2010 CONCERNANT L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE ET LES GROUPES D'ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne 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).

Considérant que les instances européennes ont décidé que la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs devait faire l'objet de plusieurs modifications substantielles et que dans un souci de clarté, il convient de procéder à la refonte de ladite directive.

Considérant que cette refonte s'avère nécessaire afin de moderniser la législation communautaire en matière d'information et de consultation transnationale des travailleurs, d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs, d'accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis, tout en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur, de résoudre les problèmes constatés dans l'application pratique de la directive 94/45/CE et de remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines de ses dispositions ou de leur absence, et d'assurer une meilleure articulation des instruments législatifs communautaires en matière d'information et de consultation des travailleurs.

Considérant que dans un souci de lisibilité, il y a lieu de conclure une nouvelle convention collective de travail en vue de transposer la directive 2009/38/CE et de maintenir la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 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, modifiée par les conventions collective de travail n° 62 bis du 6 octobre 1998, n° 62 ter du 6 octobre 2004, 62 quater du 30 janvier 2007 et n° 62 quinquies du 21 décembre 2010, avec les modifications qui s'imposent, en particulier pour régler adéquatement la situation des accords ne relevant pas de la directive 2009/38/CE.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 21 décembre 2010, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I - PORTEE

Article 1er

La présente convention a pour objet de donner exécution à la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne 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).

CHAPITRE II - OBJET

Article 2

- § 1er. La présente convention a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaires et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.
- § 2. A cet effet, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation doit être institué, selon la procédure prévue par la présente convention, dans les entreprises de dimension communautaire et dans les groupes d'entreprises de dimension communautaire qui satisfont aux conditions fixées à l'article 3.
- § 3. Les modalités d'information et de consultation des travailleurs sont définies et mises en œuvre de manière à en assurer l'effet utile et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.
- § 4. L'information et la consultation des travailleurs s'effectuent au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité. À cette fin, la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs régis par la présente convention sont limitées aux questions transnationales.
- § 5. Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.
- § 6. Par dérogation au § 2, lorsqu'un groupe d'entreprises de dimension communautaire comprend une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs groupes d'entreprises qui sont également de dimension communautaire, le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf accord contraire.
- § 7. Le ou les comités ou la ou les procédures d'information et de consultation doivent couvrir l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Ceci est limité aux entreprises et aux établissements situés dans les États membres, à moins que l'accord visé au chapitre VII, section III, prévoit de couvrir d'autres États que les États membres.

Commentaire

1. Les modalités d'information et de consultation des travailleurs doivent être définies et mises en œuvre de façon à assurer un effet utile aux dispositions de la présente convention. À cet effet, il convient que l'information et la consultation du comité d'entreprise européen lui permettent, en temps utile, de donner un avis à l'entreprise sans mettre en cause la capacité d'adaptation de celle-ci. Seuls un dialogue mené au niveau où sont élaborées les orientations et une implication effective des représentants des travailleurs sont à même de répondre aux besoins d'anticipation et d'accompagnement du changement.
2. 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. A 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.

CHAPITRE III - DEFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

Article 3

Aux fins de la présente convention, on entend par :

- § 1er. "entreprise de dimension communautaire" : une entreprise employant au moins 1000 travailleurs dans les Etats membres et, dans au moins deux Etats membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux ;
- § 2. "groupe d'entreprises" : un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées ;
- § 3. "groupe d'entreprises de dimension communautaire" : un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes :
- * il emploie au moins 1000 travailleurs dans les Etats membres,
 - * il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des Etats membres différents
- et
- * au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un Etat membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre Etat membre ;
- § 4. "direction centrale" : la direction de l'entreprise de dimension communautaire ou la direction de l'entreprise exerçant le contrôle, tel que défini à l'article 9, au sein du groupe d'entreprises de dimension communautaire ;
- § 5. "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 ;
- § 6. "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 ;
- § 7. "comité d'entreprise européen" : le comité institué soit conformément à l'article 25 soit conformément aux prescriptions subsidiaires contenues dans le chapitre IX, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs ;
- § 8. "groupe spécial de négociation" : le groupe institué conformément à l'article 12 afin de négocier avec la direction centrale l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs ;
- § 9. "Etats membres" : les Etats membres de l'Union européenne et les autres Etats membres de l'Espace économique européen, visés par la directive.

Article 4

Lorsqu'il s'agit d'une société européenne qui satisfait aux conditions fixées par la convention collective de travail n° 84 du 6 octobre 2004 concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne et est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la présente convention, les dispositions de la présente convention ne lui sont pas applicables, ni à ses filiales.

Article 5

Lorsqu'il s'agit d'une société coopérative européenne qui satisfait aux conditions fixées par la convention collective de travail n° 88 du 30 janvier 2007 concernant l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne et est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la présente convention, les dispositions de la présente convention ne lui sont pas applicables, ni à ses filiales.

CHAPITRE IV - ACCORDS EN VIGUEUR

Article 6

§ 1er. Sans préjudice de l'article 28, les obligations découlant de la présente convention ne s'appliquent pas aux entreprises de dimension communautaire ou aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels :

1° un accord ou des accords couvrant l'ensemble des travailleurs prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs ont été conclus conformément à l'article 4, alinéas 1er à 5 de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 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, ou de tels accords sont adaptés en raison de modifications intervenues dans la structure des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire ;

ou

2° un accord conclu conformément aux articles 16 et 22 à 25 de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 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, est signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.

La convention collective de travail applicable lorsque l'accord est signé ou révisé continue à s'appliquer aux entreprises ou aux groupes d'entreprises visés à l'alinéa premier, point 2°.

§ 2. Lorsque les accords visés au paragraphe précédent arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire ou de les réviser.

Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la présente convention sont d'application.

Commentaire

1. Dans une lettre du 14 juin 2010 adressée à la Commission européennes, à laquelle les interlocuteurs sociaux belges se rallient, les partenaires sociaux européens constatent ce qui suit.

"Une période spéciale de deux années a été établie dans la directive de refonte pour répondre à la demande qu'ils ont formulée dans leur avis conjoint du 29 août 2008. Sa portée a été discutée au sein du groupe de travail du Conseil européen à l'automne 2008.

Suite à cela, l'article 14.1.b de la directive de refonte autorise les interlocuteurs sociaux au niveau de l'entreprise à négocier de nouveaux accords ou à renégocier des accords existants conclus conformément à l'article 6 de la directive 94/45/CE, et ce, entre 2009 et 2011, sur la base de lois nationales existantes de transposition de la directive 94/45/CE, et sans être soumis aux nouvelles dispositions de la directive de refonte.

L'article 14.1. a. précise que les obligations de la directive de refonte ne s'appliquent pas aux comités d'entreprise européens institués en vertu de l'"ancien" article 13 (de la directive 94/45/CE) tant qu'ils restent valides et sont soutenus par les interlocuteurs sociaux au niveau de l'entreprise. Ces accords peuvent être adaptés en cas de "modifications intervenues dans la structure des entreprises ou des groupes d'entreprises" sans mener à une négociation complète conformément aux articles 5 à 7 de la directive de refonte, dans la mesure où ces modifications n'entraînent pas l'applicabilité de l'article 13 de la directive de refonte.

De plus, l'article 14.2 stipule qu'au moment de leur expiration, et si les deux parties y souscrivent, les accords conclus conformément à l'article 14 – tels que définis aux articles 14.1.a et 14.1.b – peuvent être reconduits ou révisés lorsque les parties à ces accords en décident conjointement. Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la directive de refonte s'appliquent. C'est dans le droit fil du considérant 41 de la directive de refonte, qui prévoit que " Sauf application de cette clause d'adaptation (article 13 de la directive de refonte), il convient de permettre la poursuite des accords en vigueur afin de ne pas conduire à leur renégociation obligatoire lorsque cela n'est pas nécessaire."

Par ailleurs, la présente convention ne crée pas une obligation générale de renégocier les accords conclus au titre de l'article 6 de la directive 94/45/CE (articles 16 et 22 à 25 de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 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) entre le 22 septembre 1996 et le 5 juin 2011.

2. En ce qui concerne les "accords en vigueur" conclus conformément à l'article 13 de la directive 94/45/CE (article 4, alinéas 1er à 5 de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 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) ni la convention collective de travail n° 62 précitée, ni la présente convention collective de travail ne leur sont applicables, sans préjudice toutefois de l'article 28 de la présente convention. Cet article concerne les modifications significatives dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

CHAPITRE V - DETERMINATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS

Article 7

Aux fins de la présente convention, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs occupés dans les établissements ou les entreprises situés en Belgique, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédant le jour de la demande pour entamer la négociation visée à l'article 11.

Le nombre moyen de travailleurs occupés en Belgique se calcule conformément à la réglementation relative aux élections sociales, adoptée en exécution de l'article 14, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Aux fins de la présente disposition, il y a lieu d'entendre par travailleurs, les personnes occupées en Belgique en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage.

Article 8

Une fois par année civile et sur demande des représentants des travailleurs, les informations sur le nombre de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont rendues disponibles par la direction centrale.

CHAPITRE VI - ENTREPRISE QUI EXERCE LE CONTROLE

Article 9

Aux fins de la présente convention, on entend par "entreprise qui exerce le contrôle", une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise, par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

L'exercice d'une influence dominante est présumé établi, jusqu'à preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- a) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise

ou

- b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise

ou

- c) détient la majorité des parts du capital souscrit de l'entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à un des critères mentionnés au deuxième alinéa, l'entreprise qui satisfait au critère a) est présumée exercer l'influence dominante. Si aucune entreprise ne satisfait au critère a), l'entreprise qui satisfait au critère b) est présumée exercer l'influence dominante.

Pour l'application du deuxième alinéa, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise qu'elle contrôle et de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute entreprise qu'elle contrôle.

Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un Etat membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiements, au concordat ou à une procédure analogue.

Nonobstant les alinéas 1 et 2, une entreprise n'est pas une "entreprise qui exerce le contrôle" d'une autre entreprise dont elle détient des participations lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3 paragraphe 5 point a) ou c) du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.

CHAPITRE VII - INSTITUTION D'UN COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN OU D'UNE PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

Section I - Responsabilité de l'institution

Article 10

§ 1er. La direction centrale est responsable de la mise en œuvre de la procédure d'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation dans les entreprises ou les groupes visés à l'article 3 dans le respect des dispositions prévues au présent chapitre à partir du moment où elle en a pris elle-même l'initiative ou si la demande en a été faite par les travailleurs ou leurs représentants.

§ 2. Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un Etat membre, elle doit désigner un représentant dans un des Etats membres.

A défaut d'un tel représentant, la direction centrale est présumée représentée par la direction de l'établissement ou de l'entreprise qui occupe le plus grand nombre de travailleurs dans un Etat membre.

§ 3. Pour l'application de la présente convention, les représentants visés aux alinéas précédents sont considérés comme la direction centrale.

§ 4. La direction de chaque entreprise comprise dans le groupe d'entreprises de dimension communautaire ainsi que la direction centrale ou la direction centrale présumée, au sens du § 2, alinéa 2, de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, est responsable de l'obtention et de la transmission aux parties intéressées par l'application de la présente convention, des informations indispensables à l'ouverture des négociations.

Il s'agit en particulier des informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et à ses effectifs. Cette obligation porte notamment sur les informations relatives au nombre de travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Ces informations sont ventilées par établissements de l'entreprise de dimension communautaire et établissements et entreprises du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Section II - Groupe spécial de négociation

Sous-section I - Déclenchement de la procédure

Article 11

La procédure pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation est entamée :

- soit à l'initiative de la direction centrale située en Belgique, qui en informe les directions locales et les représentants des travailleurs ;
- soit à la demande écrite de cent travailleurs ou de leurs représentants. Cette demande est adressée à la direction centrale définie conformément à l'article 3. Les représentants des travailleurs peuvent demander à la direction locale de leur indiquer l'identité et le lieu d'établissement de la direction centrale.

Les cent travailleurs visés à l'alinéa précédent doivent être occupés dans au moins deux établissements ou deux entreprises établis dans au moins deux Etats membres différents.

Article 12

Une fois la procédure déclenchée, un groupe spécial de négociation est constitué.

Sous-section II - Compétence du groupe spécial de négociation

Article 13

Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec la direction centrale située en Belgique, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens, ou les modalités de mise en œuvre d'une ou de plusieurs procédures d'information et de consultation des travailleurs.

Sous-section III - Composition du groupe spécial de négociation

Article 14

Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés selon les règles en vigueur dans les législations nationales applicables, en proportion du nombre de travailleurs occupés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire. Pour chaque État membre est attribué un mandat par tranche de travailleurs occupés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs occupés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche.

Commentaire

1. Pour l'application du présent article, chaque État membre dans lequel des travailleurs sont occupés par une entreprise de dimension communautaire ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire, est représenté au groupe spécial de négociation.

Par exemple, si dans un État membre, la proportion des travailleurs occupés par rapport au nombre total des travailleurs est inférieure à 10 %, un mandat sera accordé à cet État. De même, si cette proportion atteint 10 %, un mandat sera accordé à cet État. Si cette proportion dépasse 10 % sans excéder 20 %, deux mandats sont attribués. Une proportion supérieure à 20 % donne droit à trois mandats.

2. Quelques exemples pratiques sont repris en annexe.

Sous-section IV - Désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique du groupe spécial de négociation et constitution d'une liste de réserve

Article 15

Les dispositions du présent article visent la désignation des membres-travailleurs du groupe spécial de négociation institué en Belgique ou dans un autre État membre.

Les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise. A défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

A défaut de conseil d'entreprise, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités pour la prévention et la protection au travail. A défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation sont désignés par la majorité de ceux-ci.

A défaut de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des entreprises ou des établissements relevant de sa compétence sectorielle à désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

A défaut de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail dans les entreprises ou les établissements situés en Belgique, et à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation.

Article 16

Afin d'assurer la continuité au sein du groupe spécial de négociation en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de l'entreprise ou de l'établissement, ou de démission du membre, une liste de réserve est constituée.

Les personnes figurant dans cette liste de réserve sont désignées selon la même procédure que les membres du groupe spécial de négociation.

Cette liste est composée de la manière suivante :

- un remplaçant par Etat membre ;
- un remplaçant supplémentaire si au moins 75 % des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné.

Article 17

La direction centrale située en Belgique est informée des noms des membres du groupe spécial de négociation et des noms figurant dans la liste de réserve. Au plus tard au moment de la convocation de la première réunion avec le groupe spécial de négociation, elle informe les directions locales ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations.

Commentaire

Dans une lettre du 14 juin 2010 adressée à la Commission européenne, à laquelle les interlocuteurs sociaux belges se rallient, "les partenaires sociaux européens soulignent l'importance d'une procédure simple, non bureaucratique, afin d'assurer une mise en œuvre effective de cette nouvelle obligation.

A cette fin, ETUC et BUSINESSEUROPE ont fourni des adresses e-mail de contact uniques afin d'assurer une transmission effective de l'information des entreprises vers les organisations des partenaires sociaux européens. Une fois qu'elles ont reçu cette information des entreprises, les deux organisations sont responsables pour la retransmission en temps opportun de l'information aux destinataires identifiés dans la directive de refonte. Ceci sera réalisé dans le respect de leurs structures et procédures respectives. Du côté syndical, la (les) Fédération(s) syndicale(s) européenne(s) compétente(s) notifiera(ont) aux entreprises quand l'information a été reçue, de telle sorte que les entreprises aient un retour clair sur quelle(s) organisation(s) syndicale(s) européenne(s) est(sont) impliqué(s)."

Sous-section V - Esprit de coopération

Article 18

La direction centrale située en Belgique et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées à la présente convention.

Sous-section VI - Réunions

Article 19

Une fois qu'elle a été informée des noms des membres du groupe spécial de négociation, la direction centrale située en Belgique convoque une première réunion avec le groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire ou les directions des entreprises composant le groupe de dimension communautaire.

Article 20

Avant et après toute réunion avec la direction centrale, le groupe spécial de négociation a le droit de se réunir, avec les moyens nécessaires à sa communication, sans que les représentants de la direction centrale soient présents.

Sous-section VII - Fonctionnement

Article 21

Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, parmi lesquels peuvent figurer des représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire. Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation.

Le groupe spécial de négociation règle avec la direction centrale située en Belgique les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions.

La prise en charge financière par la direction centrale située en Belgique est limitée à un seul expert.

Article 22

Le groupe spécial de négociation peut décider d'arrêter les négociations avec la direction centrale située en Belgique ou de ne pas les entamer.

Cette décision doit être prise à la majorité de deux tiers de ses membres.

Sauf accord contraire entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale située en Belgique, le groupe spécial de négociation est dissous.

Lorsqu'une telle décision est prise, les prescriptions subsidiaires ne sont pas applicables.

Une nouvelle demande d'institution du groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après ladite décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.

Article 23

Les dépenses relatives aux négociations sont supportées par la direction centrale située en Belgique de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Article 24

Les décisions du groupe spécial de négociation se prennent à la majorité des membres.

Section III - Accord portant institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation en Belgique

Article 25

L'accord porte soit sur l'institution d'un ou plusieurs comités d'entreprise européens soit sur une ou plusieurs procédures d'information et de consultation.

L'accord doit être écrit.

Article 26

L'accord sur l'institution et le fonctionnement en Belgique d'un ou plusieurs comités d'entreprise européens détermine au moins :

- 1° les entreprises composant le groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements formant l'entreprise de dimension communautaire auxquels s'applique l'accord ;
- 2° la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges permettant de prendre en compte dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe ainsi que la durée des mandats ;
- 3° les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen ainsi que les modalités d'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs, dans le respect des principes énoncés à l'article 2, § 4 ;
- 4° le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen ;
- 5° le cas échéant, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du comité restreint constitué au sein du comité d'entreprise européen ;
- 6° les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen pour assurer son fonctionnement ;

- 7° la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation, y compris, le cas échéant, lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Article 27

La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent convenir d'instituer en Belgique une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un comité d'entreprise européen.

L'accord doit prévoir :

- 1° les questions donnant lieu à information et consultation. Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire et du groupe d'entreprises de dimension communautaire ;
- 2° selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur ont été communiquées.

CHAPITRE VIII - MODIFICATIONS SIGNIFICATIVES DANS LA STRUCTURE DE L'ENTREPRISE DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE OU DU GROUPE D'ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE

Article 28

§ 1er. Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et :

- soit en l'absence de dispositions prévues par les accords en vigueur ;
- soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou de plusieurs accords applicables ;

la direction centrale entame la négociation visée au Chapitre VII de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements, dans au moins deux États membres différents.

§ 2. Au moins trois membres du comité d'entreprise européen existant ou de chacun des comités d'entreprise européens existants sont membres du groupe spécial de négociation, en sus des membres élus ou désignés en application des articles 14 à 17.

§ 3. Pendant la durée de cette négociation, le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et la direction centrale.

Commentaire

Conformément à l'article 13 de la directive de refonte, trois conditions cumulatives sont nécessaires pour entraîner une nouvelle négociation :

- des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise, conformément à l'article 13 de la directive de refonte ;
- il n'y a pas de disposition spécifique dans l'accord existant relatif au comité d'entreprise européen quant à la procédure à suivre pour une adaptation, ou il y a un conflit entre deux ou plusieurs accords applicables ;
- la direction centrale entame la négociation de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux États membres différents.

Une fois que ces trois conditions sont remplies, les articles 5, 6 et 7 de la directive de refonte s'appliquent à la négociation. Cela peut aboutir à la conclusion d'un nouvel accord dans le délai de négociation de trois ans prévu à l'article 7.1 de la directive de refonte, accord qui serait alors soumis à la directive de refonte.

CHAPITRE IX - PRESCRIPTIONS SUBSIDIAIRES

Section I - Application des dispositions subsidiaires

Article 29

Il sera fait application des prescriptions subsidiaires concernant l'institution en Belgique d'un comité d'entreprise européen lorsque :

1° la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident ;

ou

2° la direction centrale refuse de convoquer le groupe spécial de négociation dans les six mois qui suivent la demande formulée conformément à l'article 11 ;

ou

3° la direction centrale et le groupe spécial de négociation ne concluent pas un accord dans un délai de trois ans à dater du jour où la procédure est entamée conformément à l'article 11, sauf si l'absence d'accord résulte d'une décision telle que visée à l'article 22.

Section II - Compétence du comité d'entreprise européen

Article 30

§ 1er. La compétence du comité d'entreprise européen est déterminée conformément à l'article 2, § 4.

§ 2. L'information du comité d'entreprise européen porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, la production et les ventes de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

- § 3. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen portent notamment sur la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.
- § 4. La consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec la direction centrale et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre.

Section III - Composition du comité d'entreprise européen

Article 31

- § 1er. Le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.
- § 2. Les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs occupés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant pour chaque État membre un siège par tranche de travailleurs occupés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs occupés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche.

Commentaire

1. Pour l'application du présent article, chaque État membre dans lequel des travailleurs sont occupés par une entreprise de dimension communautaire ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire, est représenté au comité d'entreprise européen.

Par exemple, si dans un État membre, la proportion des travailleurs occupés par rapport au nombre total des travailleurs est inférieure à 10 %, un mandat sera accordé à cet État. De même, si cette proportion atteint 10 %, un mandat sera accordé à cet État. Si cette proportion dépasse 10 % sans excéder 20 %, deux mandats sont attribués. Une proportion supérieure à 20 % donne droit à trois mandats.

2. Quelques exemples pratiques sont repris en annexe.

Section IV - Désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique du comité d'entreprise européen et constitution d'une liste de réserve

Article 32

Les dispositions du présent article visent la désignation des membres-travailleurs du comité d'entreprises européen institué en Belgique ou dans un autre État membre.

Les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen occupés en Belgique sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise. A défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen sont désignés par la majorité de ceux-ci.

A défaut de conseil d'entreprise, les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités pour la prévention et la protection au travail. A défaut d'accord entre ces représentants, les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen sont désignés par la majorité de ceux-ci.

A défaut de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales des entreprises ou des établissements relevant de sa compétence sectorielle à désigner les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen.

A défaut de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail dans les entreprises ou les établissements situés en Belgique, et à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs du comité d'entreprise européen.

Article 33

Afin d'assurer la continuité au sein du comité d'entreprise européen en cas de décès, d'incapacité de travail prolongée, de maternité, de départ de l'entreprise ou de l'établissement, ou de démission du membre, une liste de réserve est constituée.

Les personnes figurant dans cette liste de réserve sont désignées selon la même procédure que les membres du comité d'entreprise européen.

Cette liste est composée de la manière suivante :

- un remplaçant par Etat membre ;
- un remplaçant supplémentaire si au moins 75 % des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés dans l'Etat concerné.

Article 34

La direction centrale située en Belgique est informée des noms des membres du comité d'entreprise européen et des noms figurant dans la liste de réserve. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire et les directions des entreprises composant le groupe de dimension communautaire.

Section V - Procédure de négociation d'un accord ou renouvellement du comité d'entreprise européen existant

Article 35

Quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen, il y a lieu :

- soit de procéder à son renouvellement ;
- soit d'entamer une procédure de négociation en vue de la conclusion d'un accord, tel que visé au chapitre VII, section III.

S'il est décidé d'entamer la procédure de négociation, le comité d'entreprise européen remplit la fonction de groupe spécial de négociation. Le comité d'entreprise européen continue de fonctionner pendant la durée de la procédure.

S'il est décidé de ne pas entamer les négociations ou si la direction centrale située en Belgique et le comité d'entreprise européen ne parviennent pas à conclure un accord dans un délai de trois ans, il convient de réinstaller un comité d'entreprise européen conformément aux prescriptions subsidiaires reprises dans le présent chapitre.

Section VI - Comité restreint

Article 36

- § 1er. Pour assurer la coordination de ses activités, le comité d'entreprise européen élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum cinq membres.
- § 2. Le comité restreint doit bénéficier des conditions lui permettant d'exercer son activité de façon régulière.
- § 3. Le règlement d'ordre intérieur du comité d'entreprise européen peut prévoir des règles relatives à la répartition géographique des mandats au comité restreint.

Section VII - Réunions

Article 37

Avant les réunions avec la direction centrale située en Belgique, le comité d'entreprise européen ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément à l'article 39, alinéa 3, est habilité à se réunir sans que la direction concernée soit présente.

Sous-section I - Réunions annuelles

Article 38

Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale située en Belgique une fois par an pour être informé et consulté conformément à l'article 30 de la présente convention, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale située en Belgique, de l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

Le protocole de coopération visé à l'article 51 prévoit le délai et les modalités de transmission du rapport précité aux membres du comité d'entreprise européen.

Sous-section II - Réunions lors de circonstances exceptionnelles

Article 39

- § 1er. Sans préjudice de l'application de l'article 30, § 1er, lorsque des circonstances exceptionnelles ou des décisions interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint ou, si celui-ci n'existe pas, le comité d'entreprise européen a le droit d'en être informé.

Le comité restreint ou, à défaut, le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction centrale située en Belgique ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté.

- § 2. Le protocole de coopération visé à l'article 51 prévoit les modalités de la convocation des réunions spéciales.
- § 3. Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les établissements et/ou les entreprises qui sont directement concernés par les circonstances ou décisions en question.
- § 4. L'information et la consultation prévues dans des circonstances exceptionnelles s'effectuent sans préjudice de l'article 2, §§ 2 et 3 de la présente convention.

Article 40

La réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais et à un moment où cette information et cette consultation ont encore une signification.

Article 41

Cette réunion d'information et de consultation s'effectue sur la base d'un rapport établi par la direction centrale située en Belgique ou par tout autre niveau de direction approprié de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable.

Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale située en Belgique.

Section VIII - Fonctionnement du comité d'entreprise européen

Article 42

Le comité d'entreprise européen adopte son règlement d'ordre intérieur.

Article 43

Le comité d'entreprise européen et le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches. Le protocole de coopération visé à l'article 51 règle les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions du comité d'entreprise européen et du comité restreint.

La prise en charge financière par la direction centrale située en Belgique est limitée à un seul expert.

Article 44

Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par la direction centrale située en Belgique.

Celle-ci dote les membres du comité d'entreprise européen des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée.

En particulier, cette direction centrale prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétation ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité d'entreprise européen et du comité restreint.

CHAPITRE X - DISPOSITIONS DIVERSES

Section I - Articulaton entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs

Article 45

- § 1er. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen sont articulées avec celles des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des compétences et des domaines d'intervention de chacune d'entre elles et des principes énoncés à l'article 2, § 4 de la présente convention.
- § 2. Les modalités de l'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs sont établies par l'accord visé à l'article 26 de la présente convention. Cet accord est applicable sans préjudice des règles en vigueur dans les législations nationales applicables concernant l'information et la consultation des travailleurs.
- § 3. À défaut de telles modalités définies par accord, le processus d'information et de consultation est mené tant au sein du comité d'entreprise européen que des instances nationales de représentation des travailleurs dans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées.

Commentaire

À défaut d'un accord à ce sujet et lorsque des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les relations contractuelles sont envisagées, le processus doit être mené aux niveaux national et européen dans le respect des compétences et des domaines d'intervention respectifs des instances de représentation des travailleurs. L'expression d'un avis par le comité d'entreprise européen ne devrait pas porter atteinte à la capacité de la direction centrale de conduire les consultations nécessaires dans le respect des séquences de temps prévues par les législations et/ou la pratique nationales. Le comité d'entreprise européen doit pouvoir, le cas échéant, être informé en même temps que les instances nationales de représentation des travailleurs, tout en ne réduisant pas le niveau général de protection des travailleurs.

Section II - Fonctionnement du comité d'entreprise européen et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

Article 46

La direction centrale située en Belgique et le comité d'entreprise européen travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en va de même pour la coopération entre la direction centrale située en Belgique et les membres du comité d'entreprise européen dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

Section III - Moyens à consentir aux membres du comité d'entreprise européen et aux représentants des travailleurs, occupés en Belgique, des établissements d'une entreprise de dimension communautaire ou des établissements ou entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire pour la diffusion de l'information

Article 47

Le temps et les moyens nécessaires doivent être accordés aux membres du comité d'entreprise européen et aux représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation situées en Belgique, qui ressortissent au champ d'application du comité d'entreprise européen, pour permettre aux membres du comité d'entreprise européen d'informer les représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation sur la tenue et les résultats de la procédure d'information et de consultation se déroulant au sein du comité d'entreprise européen.

Section IV - Statut

Article 48

Les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure visée à l'article 27, occupés en Belgique, bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise en particulier en ce qui concerne la participation aux réunions et aux éventuelles réunions préparatoires et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Section V - Formation

Article 49

Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire.

Section VI - Modification des seuils

Article 50

Sans préjudice de l'article 28, lorsque les seuils prévus à l'article 3 ne sont plus atteints, les organes constitués en Belgique, conformément aux articles 12, 25 et 29 sont maintenus pour une période transitoire de six mois.

Section VII - Protocole de coopération

Article 51

Pour la bonne organisation des réunions d'information et de consultation, la direction centrale située en Belgique et, respectivement, le comité d'entreprise européen et le comité restreint doivent régler notamment les points suivants dans un protocole de coopération : la présidence, le secrétariat et l'agenda des réunions, la convocation des réunions spéciales, la transmission des rapports, les changements de structure ou de dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, la présence d'experts aux réunions, les règles budgétaires, la traduction et l'interprétation ainsi que les modalités d'exécution de l'article 49 de la présente convention.

CHAPITRE XI - DISPOSITIONS FINALES

Article 52

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 6 juin 2011.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le vingt et un décembre deux mille dix.

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

ANNEXE : Articles 14 (GSN) et 31 (comité d'entreprise européen - prescriptions subsidiaires) - Exemples pratiques

I. Exemple 1 - Les sociétés A à F sont situées dans quatre Etats membres différents - Calcul du nombre de membres du GSN et du comité d'entreprise européen (prescriptions subsidiaires)

Ces sociétés comptent au total 7.000 travailleurs. Pour chaque tranche de 10 % (700) ou une fraction de celle-ci, un siège est attribué par Etat membre.

Pays	Nombre travailleurs	Nombre travailleurs	Nombre travailleurs Total par pays	% par rapport au total travailleur	Mandats
Belgique	Société A : 120	-	120	1,7 % : 1 mandat	
France	Société B : 500	Société C : 1.000	1.500	21,4 % : 3 mandats	
Espagne	Société D : 5.000	Société E : 320	5.320	76 % : 8 mandats	
Luxembourg	-	Société F : 60	60	0,86 % : 1 mandat	
			7.000		13 mandats

II. Exemple 2 - Les sociétés A à R sont situées dans trois Etats membres différents - Calcul du nombre de membres du GSN et du comité d'entreprise européen (prescriptions subsidiaires)

Pays	Nombre de travailleurs	Nombre de travailleurs	Nombre de travailleurs	Nombre de travailleurs	Nombre de travailleurs	Nombre de travailleurs	Nombre de travailleurs total	% par rapport nombre total travailleurs	Mandats
Belgique	Société A 1.000	Société B 900	Société C 800	Société D 600	Société E 500	Société F 500	4.300	7,4 % : 1 mandat	
France	Société G 10.000	Société H 900	Société I 800	Société J 7.000	Société K 6.000	Société L 5.000	29.700	51,2 % : 6 mandats	
Royaume-Uni	Société M 4.000	Société N 3.000	Société O 2.000	Société P 1.000	Société Q 5.000	Société R 9.000	24.000	47,37 % : 5 mandats	
							58.000		12 mandats

III. Exemple 3 - Les société A à R sont situées dans dix Etats membres différents - Calcul du nombre de membres du GSN et du comité d'entreprise européen (prescriptions subsidiaires)

Pays	Nombre travailleurs	Nombre travailleurs	Nombre travailleurs total par pays	% par rapport total travailleurs	Mandats
Belgique	Société A : 120	Société B : 150	270	4,2 %	1 mandat
France	Société C : 500	Société D : 600	1.100	17,3 %	2 mandats
Allemagne	Société E : 550	Société F : 450	1.000	15,7 %	2 mandats
Pays-Bas	-	Société G : 400	400	6,3 %	1 mandat
Autriche	Société H : 350	Société I : 400	750	11,8 %	2 mandats
Espagne	Société J : 600	Société K : 150	750	11,8 %	2 mandats
Italie	Société L : 325	-	325	5,1 %	1 mandat
Royaume-Uni	Société M : 100	Société N : 440	540	8,5 %	1 mandat
Irlande	Société O : 60	Société P : 540	600	9,4 %	1 mandat
Suède	Société Q : 520	Société R : 100	620	9,7 %	1 mandat
			6.355		14 mandats

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
CHAPITRE I - PORTEE (Article 1er)	1
CHAPITRE II - OBJET (Article 2)	2
CHAPITRE III - DEFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION (Articles 3 à 5)	3
CHAPITRE IV - ACCORDS EN VIGUEUR (Article 6)	4
CHAPITRE V - DETERMINATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS (Articles 7 et 8)	5
CHAPITRE VI - ENTREPRISES QUI EXERCENT LE CONTRÔLE (Article 9)	6
CHAPITRE VII - INSTITUTION D'UN COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN OU D'UNE PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS	7
Section I - Responsabilité de l'institution (Article 10)	7
Section II - Groupe spécial de négociation	8
Sous-section I - Déclenchement de la procédure (Articles 11 et 12)	8
Sous-section II - Compétence du groupe spécial de négociation (Article 13)	8
Sous-section III - Composition du groupe spécial de négociation (Article 14)	8
Sous-section IV - Désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique du groupe spécial de négociation et constitution d'une liste de réserve (Articles 15 à 17)	8
Sous-section V - Esprit de coopération (Article 18)	10
Sous-section VI - Réunions (Articles 19 et 20)	10
Sous-section VII - Fonctionnement (Articles 21 à 24)	10
Section III - Accord portant institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation en Belgique (Articles 25 à 27)	11

CHAPITRE VIII	- MODIFICATIONS SIGNIFICATIVES DANS LA STRUCTURE DE L'ENTREPRISE DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE OU DU GROUPE D'ENTREPRISES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE (Article 28)	12
CHAPITRE IX	- PRESCRIPTIONS SUBSIDIAIRES	13
Section I	- Application des dispositions subsidiaires (Article 29)	13
Section II	- Compétence du comité d'entreprise européen (Article 30)	13
Section III	- Composition du comité d'entreprise européen (Article 31)	14
Section IV	- Désignation des membres-travailleurs occupés en Belgique du comité d'entreprise européen et constitution d'une liste de réserve (Articles 32 à 34)	14
Section V	- Procédure de négociation d'un accord ou renouvellement du comité d'entreprise européen existant (Article 35)	15
Section VI	- Comité restreint (Article 36)	16
Section VII	- Réunions (Article 37)	16
Sous-section I	- Réunions annuelles (Article 38)	16
Sous-section II	- Réunions lors de circonstances exceptionnelles (Articles 39 à 41)	16
Section VIII	- Fonctionnement du comité d'entreprise européen (Articles 42 à 44)	17
CHAPITRE X	- DISPOSITIONS DIVERSES	18
Section I	- Articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs (Article 45)	18
Section II	- Fonctionnement du comité d'entreprise européen et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs (Article 46)	18
Section III	- Moyens à consentir aux membres du comité d'entreprise européen et aux représentants des travailleurs, occupés en Belgique, des établissements d'une entreprise de dimension communautaire ou des établissements ou entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire pour la diffusion de l'information (Article 47)	19
Section IV	- Statut (Article 48)	19

Section V	- Formation (Article 49)	19
Section VI	- Modification des seuils (Article 50)	19
Section VII	- Protocole de coopération (Article 51)	19
CHAPITRE XI	- DISPOSITIONS FINALES (Article 52)	20

ANNEXE