



2009/38/EC

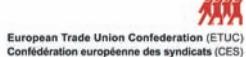
THE NEW EWC DIRECTIVE

Recommendations on negotiating during the
transposition period (5 June 2009 to 5 June 2011)

DIE NEUE EBR-RICHTLINIE 2009/38/EG: Empfehlungen für die im Umsetzungszeitraum
(5. Juni 2009 bis 5. Juni 2011) stattfindenden Verhandlungen von EBR-Vereinbarungen

LA NOUVELLE DIRECTIVE CEE 2009/38/CE REFONDUE : recommandations concernant
les négociations pendant la période de transposition (du 5 juin 2009 au 5 juin 2011)





This Publication was produced by the European Trade Union Federations and the Social Development Agency (SDA) as part of the Information and Observation Point ‘INFOPOINT’ project 2008-09, supported by the European Commission.

The SDA was created in 2004 on the initiative of the ETUC and its member organizations, to promote projects aiming at strengthening Europe’s social dimension in a globalised world.

Email : sda-asbl@etuc.org • www.sda-asbl.org

‘Infopoint’ is a project run by SDA, aiming at providing free support to social partners relating to the 04030303 budget line, and at observing the implementation of the *acquis communautaire* concerning workers’ information and consultation rights.

The project is supported by the European Commission. Contract number: VS/2008/0546-SI2.514134





These recommendations do not replace any existing guidelines or checklists. They deal purely with additional issues that may arise concerning EWC agreements signed during the transition period from 5 June 2009 to 5 June 2011. In particular, they are intended to provide guidance on how to anticipate the changes in the Directive; how to ensure that new and renegotiated agreements benefit from all the improvements in the new Directive; and how to support colleagues faced with management attempts to fast-track negotiations or renegotiations in order to circumvent the new obligations



The new EWC Directive 2009/38/EC entered into force on 5th June 2009. From that date Member States have 2 years to transpose the recast EWC Directive into their national law. The current laws (based on the 1994 Directive) will continue to apply during the transposition period. The new provisions will only come into force after this implementation into national law. In other words the improvements introduced by the recast EWC Directive will be directly and automatically applicable from 6th June 2011.

The new Directive has introduced some special arrangements for this transposition period which require particular attention from trade unions and workers' representatives. Any new agreement or article 6 agreement formally revised/renegotiated¹ during the transposition phase will continue to operate on the basis of the legal obligations arising from the old 1994 Directive, even after the new laws come into force.

Consequently, it is advisable to be very cautious about signing any EWC agreement during this transposition period. From a strictly legal point of view the safest option is to

avoid signing any new agreements or renegotiated agreements before 6th June 2011. Of course the negotiation or the renegotiation process can always start earlier. It is the date of signature that is important.

However, it might not always be possible or desirable to avoid signing new or renegotiated agreements during this period. So, if and when there are clear reasons to sign an agreement before 6th of June 2011, we should try to ensure that the agreement is worded in such a way that it becomes fully covered by Directive 2009/38/EC in due course.

Furthermore, whenever negotiation or renegotiation takes place during the transposition period the parties should be working with the provisions of the new EWC Directive. The vast majority of the improved provisions have been agreed by the European social partners (ETUC and BusinessEurope) and taken on board by the EU Commission in its legal proposal. So, there is no reason to further delay their integration into ongoing negotiations or renegotiations or to limit their application to existing EWC agreements.

¹ A formally revised or renegotiated agreement has to be understood as a signed amendment to the existing agreement.



Trade union role in assisting EWC negotiations or renegotiations

Trade unions have a clear role in supporting and training employee representatives in EWCs. The new Directive underlines the fact that SNBs or EWCs involved in a renegotiation process can be assisted by trade union representatives. It is important that the involvement of trade unions is explicitly demanded by those involved in negotiating or renegotiating agreements.

Better information, better consultation

Information and consultation rights are better defined by the new Directive.

EWC agreements are for setting out how transnational information and consultation should be carried out in big companies. Of course, they can include good practice that goes beyond the minimum standards laid out in the EWC Directive. They cannot decide what the terms 'transnational' 'information' and 'consultation' actually mean in law. Nevertheless, it is strongly recommended that negotiated and renegotiated agreements should include the definitions set out in the new Directive in their text, as they provide clarity for all concerned.

- **Information:** means the transmission of data by the employer to the employees' representatives in order to enable them to acquaint themselves with the subject matter and to examine it; information

shall be given at such time, in such fashion and with such content as are appropriate, to enable employees' representatives to undertake an in-depth assessment of the possible impact and, where appropriate, prepare for consultations with the competent organ of the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings.

- **Consultation:** means the establishment of dialogue and exchange of views between employees' representatives and central management or any more appropriate level of management, at such time, in such fashion and with such content as enables employees' representatives to express an opinion on the basis of the information provided about the proposed measures to which the consultation is related, without prejudice to the responsibilities of the



management and within a reasonable time, which may be taken into account within the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings. Consultation should be conducted in such a way that the employees' representatives can meet with the central management and obtain a response, and the reasons for that response, to any opinion they might express.

- **Transnational matters:** matters shall be considered to be transnational where they concern the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings as a whole, or at least

two undertakings or establishments of the undertakings or group situated in two different Member States.

According to recital nr. 12 of the new Directive (which is also in the preamble to the 1994 Directive), such matters include decisions which are taken in a Member State other than that in which the effected workers are employed and, according to recital nr. 16, they also include matters which, regardless of the number of Member States involved, are of importance for the European workforce in terms of the scope of their potential effects.



WARNING

Employers might try to alter information, consultation and transnationality definitions. This is unlawful. However improved practice going beyond minimum standards of the Directive is always possible.



Exceptional circumstance

On the basis of the subsidiary requirements and the new definitions, EWC agreements should state that where there are exceptional circumstances or envisaged measures potentially affecting the employees' interests to a considerable extent (particularly in the event of relocation, the closure of establishments or undertakings or collective redundancies) the select committee or, where no such committee exists, the European Works Council shall have the right to meet the central management, at its request, so as to be informed and consulted (in the sense of the new definitions).

Those members of the European Works Council who have been elected or appointed in the establishments and/or undertakings which are directly concerned by the circumstances or envisaged measures shall also have the right to participate in any such meeting organised with the select committee.

The information meeting should take place at the earliest possible moment on the basis of a written report drawn up by the central management. The information provided must enable workers' representatives to conduct an in-depth assessment of the envisaged measures. During that meeting, workers' representatives and management will agree on a consultation process (timing, experts' role with regard to helping the workers' representatives develop their opinion).

On the basis of the agreed timing, the consultation meeting should take place with a view to allow workers' representatives to deliver their opinion and engage in discussions with management. Following the consultation meeting, an additional meeting should take place in order to allow management to respond to the EWC opinion.

WARNING Some employers may try to incorporate a limited time for consultation in the agreement. This is not acceptable. Appropriate information and consultation processes should be decided on a case by case basis depending on the scale of the envisaged measures. It is also important that consultation should not be treated as an obstacle to the decision-making process but as a contribution to effective company decision-making. This is made clear by the new Directive.



Entitlement to training

New agreements should contain clear rules for the training of EWC members (and SNB members in case there is a new negotiation process following a significant change of structure). The new EWC Directive gives EWC members the right to receive training and be released from work to follow training. Training and related costs should be borne by management. Employee representatives should be able to determine the content of the training, choose the trainers, and decide how the training session will be organised (individually, at national level or at the EWC level).

Obligation to inform workers and other employee representatives

Each EWC member has the duty to report back at national level. Consequently management must provide each member with the appropriate means of communication with national worker representative structures. In the absence of such structures, access to company sites will have to be organised on a regular basis, including access to the represented workforce via electronic communication that should be made available for each EWC member where this exists.

Linking national and European levels of information and consultation processes

The EWC agreement should ensure that national and European levels of information and consultation are linked. More precisely, it is important to note that the new EWC Directive states that the information process at European level should start before or at least at the same time as national processes, in order to guarantee the effectiveness of these processes.



Adaptation clause

The adaptation clause foreseen by article 13 of the EWC Directive 2009/38/EC will apply to all agreements including article 13 agreements of the 1994 Directive and article 6 agreements which are signed or revised during the transposition period once national laws apply. This clause gives the opportunity for renegotiation of those agreements under the terms of the new Directive but it only applies if those agreements do not already contain provisions dealing with the change of structure or if those provisions are conflicting.

WARNING

While renegotiating article 13 or 6 agreements or negotiating new agreements some employers may try to incorporate clauses on the change of structure in order to permanently remove the possibility to renegotiate those agreements under the new Directive. This is unacceptable, and should be avoided by including an adaptation clause equivalent to the wording of the new Directive.





Good agreement?

How to ensure that agreements negotiated or renegotiated during the transposition period benefit fully from the new Directive 2009/38/EC:

The general principles or the preamble to the agreement should contain a clear reference to the application of the new laws once in force. It should be made clear that the agreement is signed or revised in full awareness and knowledge of the new EWC Directive 2009/38/EC and that it sets out to define the rights and obligations of parties to the agreement as intended by that Directive.

Furthermore, in order to reaffirm the intention to apply the new laws, the agreement could contain a renegotiating clause worded as follows:

- This agreement will be renegotiated within 6 months following the entry into force of the Directive 2009/38/EC transposition laws with a view to integrating the obligations arising from Directive 2009/38/EC.
- If the renegotiated agreement is not in place one year after the entry into force of the national laws, the EWC will operate under the rules set out in the subsidiary requirements of the EWC Directive which is in force at that time, until the renegotiated agreement is in place.
- This agreement will continue to be valid and applicable during the renegotiation period, until the new agreement enters into force.

WARNING

Remember, in making agreements during the transposition period, employees and employers must always be guided by the provisions in Directive 2009/38/EC. Be aware that from a strictly legal point of view the safest way to ensure that an EWC agreement benefits from all the improvements in the new Directive is to sign after 6th June 2011.



2009/38/EC

DIE NEUE EBR-RICHTLINIE

Empfehlungen für die im Umsetzungszeitraum (5. Juni 2009 bis 5. Juni 2011) stattfindenden Verhandlungen von EBR-Vereinbarungen





Diese Empfehlungen ersetzen keinerlei bestehende Leitfäden oder

Checklisten. Sie behandeln zusätzliche Themen, die in Bezug auf EBR-Vereinbarungen auftreten können, die während des Übergangszeitraumes vom 5. Juni 2009 bis 5. Juni 2011 unterzeichnet werden. Insbesondere sollen sie zeigen, welche Inhalte aus der neuen Richtlinie bereits jetzt in Vereinbarungstexte aufgenommen werden sollten; wie sichergestellt werden kann, dass alle Verbesserungen der neuen Richtlinie auf neue und überarbeitete Vereinbarungen Anwendung finden und wie KollegInnen unterstützt werden können, die seitens der Geschäftsführung aufgefordert werden, Verhandlungen im Schnellverfahren durchzuführen, um so die Neufassung der Richtlinie zu umgehen.





Die neue EBR-Richtlinie 2009/38/EG trat am 5. Juni 2009 in Kraft. Die Mitgliedstaaten haben ab diesem Datum 2 Jahre Zeit, die Neufassung der EBR-Richtlinie in ihre jeweilige nationale Gesetzgebung umzusetzen. Während des Umsetzungszeitraums gilt nach wie vor die aktuelle Rechtslage (basierend auf der Richtlinie von 1994). Die neuen Bestimmungen treten erst nach der Umsetzung in die nationale Gesetzgebung zum 6. Juni 2011 in Kraft. Mit anderen Worten: Die durch die überarbeitete Richtlinie eingeführten Verbesserungen finden ab diesem Datum direkt und automatisch Anwendung.

Mit der neuen Richtlinie wurden einige Sondervorkehrungen für diesen Umsetzungszeitraum getroffen, die seitens der Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertreter besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Auf jede neue Vereinbarung bzw. jede bestehende Vereinbarung gemäß Artikel 6, die im Umsetzungszeitraum überarbeitet¹ wurde, finden weiter die rechtlichen Bestimmungen der alten 1994-Richtlinie Anwendung, und dies auch nach Inkrafttreten der neuen Gesetze.

Es ist folglich ratsam, bei der Unterzeichnung einer jeden Vereinbarung während der Umsetzungsphase äußerst vorsichtig zu sein. Aus juristischer Sicht wäre es die sicherste Option, eine Unterzeichnung neuer Vereinbarungen

bzw. die Überarbeitung bestehender Vereinbarungen vor dem 6. Juni 2011 zu vermeiden. Dies bedeutet natürlich nicht, dass der Verhandlungs- bzw. Neuverhandlungsprozess nicht vorher schon aufgenommen werden kann. Ausschlaggebend ist das Datum der Unterzeichnung.

Es mag nicht immer möglich oder wünschenswert sein, die Unterzeichnung neuer oder überarbeiteter Vereinbarungen während dieses Zeitraumes zu verhindern. Im Fall des Vorliegens klarer Gründe für die Unterzeichnung einer Vereinbarung vor dem 6. Juni 2011 ist es unsere Aufgabe sicherzustellen, dass der Wortlaut der Vereinbarungen so gewählt wird, dass diese zu gegebener Zeit in vollem Umfang in den Anwendungsbereich der neuen Richtlinie fällt.

Darüber hinaus sollten die Parteien mit den Bestimmungen der neuen EBR-Richtlinie arbeiten, wann immer im Übergangszeitraum Verhandlungen oder Neuverhandlungen stattfinden. Ein Großteil der verbesserten Bestimmungen wurde von den europäischen Sozialpartnern (EGB und BusinessEurope) vereinbart und von der Europäischen Kommission in ihren Richtlinievorschlag aufgenommen. Es besteht also kein Anlass dazu, deren Einbindung in die laufenden Verhandlungen bzw. Überarbeitung weiter hinauszögern oder deren Anwendung auf bestehende Vereinbarungen zu beschränken.

¹ Eine Vereinbarung gilt formell als überarbeitet, wenn es eine verhandelte und unterzeichnete Änderung dazu gibt.



Die Rolle der Gewerkschaften bei der Unterstützung der EBR-Verhandlungen bzw. -Neuverhandlungen

Die Gewerkschaften haben eine klare Rolle bei der Unterstützung und Schulung der Arbeitnehmervertreter im EBR. Die neue Richtlinie unterstreicht die Tatsache, dass BVG oder in den Verhandlungsprozess eingebundene EBR durch Gewerkschaftsvertreter unterstützt werden können. Es ist wichtig, dass die Einbindung der Gewerkschaften von denjenigen, die an der Verhandlung oder Neuverhandlungen von Vereinbarungen beteiligt sind, ausdrücklich eingefordert wird.

Bessere Definition von Unterrichtung und Anhörung durch die neue Richtlinie

EBR-Vereinbarungen legen fest, wie transnationale Unterrichtung und Anhörung in großen Unternehmen realisiert werden sollte. Selbstverständlich können sie bewährte Praktiken enthalten, die über die Mindestanforderungen der EBR-Richtlinie hinausgehen. Sie können jedoch nicht bestimmen, was die Begriffe „länderübergreifend“, „Unterrichtung“ und „Anhörung“ juristisch gesehen tatsächlich bedeuten. Dennoch wird dringend empfohlen, dass verhandelte oder neuverhandelte Vereinbarungen die Definitionen der neuen Richtlinie umfassen, da diese Klarheit für alle Beteiligten bieten.

- **Unterrichtung:** bedeutet die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu

geben; die Unterrichtung erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die dem Zweck angemessen sind und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe vorzubereiten.

- **Anhörung:** bedeutet die Einrichtung eines Dialogs und den Meinungsaustausch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Unternehmensleitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die



es den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglichen, unbeschadet der Zuständigkeiten der Unternehmensleitung innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagenen Maßnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe berücksichtigt werden kann. Die Anhörung bei außergewöhnlichen Umständen erfolgt in einer Weise, die es den Arbeitnehmervertretern gestattet, mit der zentralen Leitung zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten.

- **Länderübergreifende**

Angelegenheiten: Als länderübergreifend werden Angelegenheiten erachtet, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die gemeinschaftsweit

operierende Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei der Betriebe oder der zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen. Dazu gehören Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen.

Gemäß Erwägungsgrund Nr. 12 der neuen Richtlinie (welcher sich auch in der Präambel der 1994-Richtlinie wiederfindet) umfassen solche Angelegenheiten Entscheidungen, die außerhalb des Mitgliedstaates getroffen werden, in dem die betroffenen ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, und gemäß Nr. 16 umfassen sie auch Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind.

WARNHINWEIS

Arbeitgeber können versuchen, die Begriffsbestimmungen zu Unterrichtung, Anhörung und länderübergreifenden Angelegenheiten zu verändern. Dies ist rechtswidrig. Allerdings sind verbesserte Praktiken, die über die Mindestanforderungen der Richtlinie hinausgehen, immer möglich





Außergewöhnliche Umstände

Unter Bezugnahme auf die subsidiären Vorschriften und die neuen Definitionen sollten die EBR-Vereinbarungen vorsehen, dass bei außergewöhnlichen Umständen oder bei vorgeschlagenen Maßnahmen, die möglicherweise erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben (insbesondere bei Verlegung oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen), der engere Ausschuss oder, falls nicht vorhanden, der Europäische Betriebsrat das Recht hat, auf Antrag mit der zentralen Unternehmensleitung zusammenzutreffen, um unterrichtet und angehört zu werden (im Sinne der Neudefinitionen).

An jeder solchen Sitzung mit dem engeren Ausschuss dürfen auch die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats teilnehmen, die von den Betrieben und/oder Unternehmen gewählt oder benannt worden sind, welche unmittelbar von den in Frage stehenden Umständen oder Entscheidungen betroffen sind.

Diese Sitzung zur Unterrichtung hat zum baldmöglichsten Termin auf der Grundlage eines schriftlichen Berichts der zentralen Unternehmensleitung zu erfolgen. Die bereitgestellten Informationen müssen den Arbeitnehmervertretern eine eingehende Bewertung der vorgesehenen Maßnahmen ermöglichen. Im Laufe dieser Sitzung einigen sich die Arbeitnehmervertreter und die Unternehmensleitung auf ein Anhörungsverfahren (Zeitpunkt, Rolle der Experten im Hinblick auf die Unterstützung der Arbeitnehmervertreter bei der Ausarbeitung ihrer Stellungnahme).

Die Anhörungssitzung hat auf der Grundlage des vereinbarten Zeitplanes so stattzufinden, dass den Arbeitnehmervertretern ermöglicht wird, Stellung zu beziehen und Diskussionen mit der Geschäftsleitung zu führen. Im Anschluss an die Anhörungssitzung findet eine zusätzliche Sitzung statt, in der die Geschäftsleitung auf die EBR-Stellungnahme reagieren kann.

WARNHINWEIS Einige Arbeitgeber können versucht sein, einen so begrenzten Zeitraum wie möglich für die Anhörung in der Vereinbarung vorzusehen. Das ist als solches nicht hinnehmbar. Über die geeignete Ausgestaltung des Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren sollte von Fall zu Fall, abhängig von der Tragweite der vorgeschlagenen Maßnahmen, entschieden werden. Des Weiteren ist es wichtig, die Anhörung nicht als Hindernis für den Entscheidungsprozess zu betrachten, sondern als Beitrag zu einem effektiven Entscheidungsverfahren im Unternehmen. Dies geht klar und deutlich aus der Richtlinie hervor.



Recht auf Schulungen

Neue Vereinbarungen sollten klare Regeln für die Schulung von Mitgliedern des EBR (und des besonderen Verhandlungsgremiums im Falle einer Anpassungsverhandlung nach einer wesentlichen strukturellen Änderung) enthalten. Die EBR-Mitglieder haben durch die neue EBR-Richtlinie das Recht auf Schulungen und Freistellungen zur Teilnahme an diesen Schulungen. Die mit Schulungen verbundenen Kosten sind von der Geschäftsleitung zu tragen. Die Arbeitnehmervertreter sind für die Festlegung des Schulungsinhalts sowie die Wahl der Ausbilder zuständig und entscheiden über die Form der Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. einzeln, auf nationaler Ebene oder auf EBR-Ebene).

Verpflichtung zur Unterrichtung der Arbeitnehmer und anderer Arbeitnehmervertreter

Jedes EBR-Mitglied ist zur Berichterstattung auf nationaler Ebene verpflichtet. Folglich muss die Geschäftsleitung jedes Mitglied mit den entsprechenden Kommunikationsmitteln gemäß den nationalen Strukturen für Arbeitnehmervertreter ausstatten. In Ermangelung derartiger Strukturen ist ein regelmäßiger Zugang zu den Unternehmensstandorten zu gestatten, einschließlich des Zugangs zur vertretenen Belegschaft durch elektronische Kommunikationswege, die jedem EBR-Mitglied zugänglich gemacht werden sollten, wo sie bestehen.

Verzahnung der nationalen und euro- päischen Ebenen der Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren

Durch die EBR-Vereinbarung sollte gewährleistet werden, dass die nationalen und europäischen Unterrichtungs- und Anhörungsebenen miteinander verknüpft werden. Genauer gesagt ist es wichtig zu beachten, dass die neue EBR-Richtlinie besagt, dass die Unterrichtung auf europäischer Ebene vor oder zumindest gleichzeitig mit den nationalen Unterrichtungsverfahren einsetzen sollte, um die Wirksamkeit dieser Verfahren zu gewährleisten.



Anpassungsklausel

Die in Artikel 13 vorgesehene Anpassungsklausel in der EBR-Richtlinie 2009/38/EG gilt für sämtliche Vereinbarungen, einschließlich Vereinbarungen gemäß Artikel 13 der Richtlinie von 1994 und gemäß Artikel 6, die während der Übergangszeit unterzeichnet bzw. überarbeitet werden, sobald die nationale Gesetzgebung Anwendung findet. Diese Klausel bietet die Möglichkeit für Neuverhandlungen von Vereinbarungen gemäß den Bedingungen der neuen Richtlinie, sie gilt jedoch nur für die Vereinbarungen, die keine Bestimmungen über den Strukturwandel enthalten, oder falls sich diese Bestimmungen widersprechen.

WARNHINWEIS Während der Überarbeitung von Vereinbarungen gemäß Artikel 13 bzw. Artikel 6 oder der Verhandlung neuer Vereinbarungen werden einige Arbeitgeber versuchen, Klauseln über den Strukturwandel aufzunehmen, um die Möglichkeit der Neuaushandlung dieser Vereinbarungen unter der neuen Richtlinie für immer auszuräumen. Dies ist nicht akzeptabel und muss durch die Aufnahme einer Klausel entsprechend dem Wortlaut der neuen Richtlinie vermieden werden.





Wie kann sichergestellt werden, dass auf Vereinbarungen nach Artikel 6, die während der zweijährigen Umsetzungsphase abgeschlossen oder überarbeitet wurden, ab Juni 2011 die neue Richtlinie umfassend angewendet werden kann?

In den allgemeinen Grundsätzen bzw. in der Einleitung der Vereinbarung sollte klar Bezug genommen werden auf die Anwendung der neuen Gesetze, sobald diese in Kraft treten. Es sollte klargestellt werden, dass die Vereinbarung bewusst in Kenntnis der EBR-Richtlinie 2009/38/EG unterzeichnet bzw. überarbeitet wird und darin die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien, so wie in dieser Richtlinie vorgesehen, festgelegt werden.

Zusätzlich könnte für die Bestätigung der Absicht, die neuen Gesetze anzuwenden, die Vereinbarung eine Neuverhandlungsklausel mit folgendem Wortlaut enthalten:

- Vorliegende Vereinbarung wird innerhalb von 6 Monaten nach Inkrafttreten der Umsetzungsgesetze zur Richtlinie 2009/38/EG im Hinblick auf die Einbindung der Pflichten, die sich aus Richtlinie 2009/38/EG ergeben, neu ausgehandelt.
- Kommt es nicht innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten der nationalen Gesetzgebung zu einer entsprechend neuverhandelten EBR-Vereinbarung, so wird der EBR gemäß den subsidiären Vorschriften der zu diesem Zeitpunkt gültigen EBR-Richtlinie errichtet, bis eine überarbeitete Vereinbarung vorliegt.
- Diese Vereinbarung bleibt während des gesamten Verhandlungszeitraumes gültig und anwendbar, bis die neue Vereinbarung in Kraft tritt.

WARNHINWEIS

Denkt daran, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber immer von den Bestimmungen der Richtlinie 2009/38/EC leiten lassen müssen, wenn sie während des Übergangszeitraumes Vereinbarungen schließen! Juristisch sicherer ist es, eine neue oder überarbeitete EBR-Vereinbarung erst nach dem 6. Juni 2011 zu unterzeichnen.



2009/38/CEC

LA NOUVELLE DIRECTIVE CEE

Recommandations concernant les négociations pendant
la période de transposition (du 5 juin 2009 au 5 juin 2011)





Ces recommandations ne remplacent pas les lignes directrices ou check-lists existantes. Elles traitent uniquement des questions qui pourraient se poser à propos des accords CEE signés pendant la période de transposition, du 5 juin 2009 au 5 juin 2011. L'objectif est notamment de conseiller sur la façon d'anticiper les modifications de la nouvelle directive, sur la façon de s'assurer que les accords CEE négociés ou renégociés profitent de toutes les améliorations de la nouvelle directive, et sur la façon de soutenir les collègues confrontés à une tentative de la direction de lancer des négociations ou renégociations accélérées afin de contourner les nouvelles dispositions.



La nouvelle directive CEE 2009/38/CE est entrée en vigueur le 5 juin 2009. À dater de ce jour, les États membres ont 2 ans pour transposer la directive CEE refondue dans leur législation nationale. Les lois actuelles (basées sur la directive de 1994) resteront d'application pendant la période de transposition. Les nouvelles dispositions n'entreront en vigueur qu'après cette mise en œuvre dans les législations nationales. En d'autres termes, les améliorations apportées par la Directive CEE refondue seront directement et automatiquement d'application à partir du 6 juin 2011.

La nouvelle directive a instauré, pour cette période de transposition, des modalités particulières qui requièrent une attention spéciale de la part des syndicats et des représentants des travailleurs. Tout nouvel accord signé ou tout accord basé sur l'article 6 formellement révisé/renégocié¹ pendant la période de transposition continuera de fonctionner sur la base des obligations légales découlant de l'ancienne directive de 1994, même après l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Par conséquent, il est recommandé de faire preuve de vigilance quant à la signature de tout accord CEE pendant cette période de transposition. D'un point de

vue strictement légal, l'option la plus sûre est d'éviter de signer tout nouvel accord ou accord renégocié avant le 6 juin 2011. Evidemment le processus de négociation ou de renégociation peut toujours débuter avant. C'est la date de signature qui importe en l'occurrence.

Toutefois, il ne sera peut-être pas toujours possible ou désirable d'éviter de signer un nouvel accord ou un accord renégocié au cours de cette période. Dans un tel cas et lorsque la signature d'un accord avant le 6 juin 2011 est clairement motivé, nous devrons veiller à ce que l'accord soit rédigé de telle sorte qu'il soit pleinement couvert par la directive 2009/38/CE en temps voulu.

Par ailleurs, lorsque des négociations ou renégociations ont lieu pendant la période de transposition, les parties devront prendre les dispositions de la nouvelle directive CEE comme base de travail. La plus grande partie des améliorations contenues dans la directive ont été acceptées par les partenaires sociaux européens (la CES et BusinessEurope) et reprises par la Commission européenne dans sa proposition juridique. Il n'y a donc aucune raison de retarder encore leur introduction dans les négociations ou renégociations en cours ou de limiter leur application aux accords CEE existants.

¹ Par "accord formellement révisé ou renégocié", il faut entendre un amendement signé de l'accord existant.





Rôle des syndicats dans l'assistance des CEE lors de négociations ou de renégociations

Les syndicats jouent un rôle clair dans le soutien et la formation des représentants des salariés dans les CEE. La nouvelle directive souligne le fait que les GSN ou CEE impliqués dans un processus de renégociation peuvent se faire assister par des représentants syndicaux. Il est essentiel que l'implication des syndicats soit explicitement requise par ceux impliqués dans la négociation ou renégociation d'accords.

Les droits à l'information et à la consultation sont mieux définis par la nouvelle directive

Les accords CEE servent à déterminer comment l'information et la consultation doivent avoir lieu dans les grandes entreprises. Ils peuvent bien entendu inclure des bonnes pratiques qui vont au-delà des normes minimales fixées par la directive CEE. Ils ne peuvent pas décider de l'interprétation légale des termes « transnational », « information » et « consultation ». Néanmoins, il est fortement recommandé que les accords négociés et renégociés incluent dans leurs textes les définitions précisées dans la nouvelle directive puisqu'elles apportent une certaine clarification pour tous les acteurs concernés.

- **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.

- **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. La consultation s'effectuera 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.

- **Questions transnationales :** 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. 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.

Selon le considérant 12 de la nouvelle directive (qui est également dans le préambule à la directive de 1994), ces questions incluent des décisions prises dans un Etat membre autre que celui où les travailleurs concernés sont employés, et, selon le considérant 16, elles incluent également des questions qui, sans tenir compte du nombre d'Etats membres impliqués, sont importantes pour la main d'œuvre européenne en termes d'ampleur de leurs effets potentiels.

ATTENTION

Les employeurs pourraient essayer de détourner les définitions de l'information, de la consultation et de la transnationalité. Ceci est illégal. Toutefois, de meilleures pratiques allant au-delà des normes minimales de la directive sont toujours possibles.





Circonstances exceptionnelles

Sur la base des prescriptions subsidiaires et des nouvelles définitions, les accords CEE stipuleront que, dans le cas de circonstances exceptionnelles ou de mesures envisagées susceptibles d'affecter considérablement les intérêts des travailleurs (en particulier dans le cas d'une délocalisation, de la fermeture d'établissements ou d'entreprises ou de licenciements collectifs) le comité restreint ou, en l'absence de celui-ci, le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction centrale, afin d'être informé et consulté (dans le sens des nouvelles définitions).

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 dans les établissements et/ou les entreprises qui sont directement concernés par les circonstances ou décisions en question.

La réunion d'information aura lieu dès que possible, sur base d'un rapport écrit rédigé par la direction centrale. Les informations fournies doivent permettre aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur des mesures envisagées. Au cours de cette réunion, représentants des travailleurs et direction s'accordent sur un processus de consultation (dates retenues, rôle des experts pour aider les représentants des travailleurs à motiver leur avis).

Sur la base du calendrier convenu, la réunion de consultation sera organisée dans le but de permettre aux représentants des travailleurs d'émettre leur avis et d'entamer des discussions avec la direction. Après la réunion de consultation, une autre réunion sera organisée pour permettre à la direction de répondre à l'avis du CEE.

ATTENTION

Certains employeurs pourraient tenter d'intégrer à l'accord un délai limité pour la consultation. Ceci est inacceptable. Des processus d'information et de consultation appropriés doivent être décidés au cas par cas, en fonction de l'ampleur des mesures envisagées. Il est également essentiel de ne pas traiter la consultation comme une barrière au processus décisionnel, mais bien comme une contribution à la prise de décision effective de l'entreprise. La nouvelle directive le stipule clairement.



Droit à la formation

Les nouveaux accords stipuleront clairement les modalités de formation des membres du CEE (et du GSN au cas où un nouveau processus de négociation surviendrait suite à un changement significatif de structure). La nouvelle directive CEE donne aux membres du CEE le droit de recevoir une formation et d'être libérés de leur travail à cette fin. La direction doit supporter le coût de la formation et ses frais connexes. Les représentants de travailleurs doivent déterminer le sujet de la formation, choisir les formateurs, et décider du mode d'organisation de la session de formation (niveau individuel, national ou du CEE).

Obligation d'informer les travailleurs et autres représentants des salariés

Chaque membre du CEE a le devoir de faire rapport au niveau national. Par conséquent, la direction doit procurer à chaque membre des moyens de communication appropriés avec ses structures nationales de représentation syndicale. Si ces structures font défaut, un accès régulier aux sites de l'entreprise doit être mis en place ; ceci inclut la possibilité pour les membres du CEE de contacter les travailleurs qu'ils représentent par voie électronique, laquelle devra être mise à leur disposition là où elle existe.

Articulation des niveaux national et européen des processus d'information et de consultation

L'accord CEE devrait veiller à la bonne articulation des niveaux national et européen d'information et de consultation. Plus spécifiquement, il faut noter que la nouvelle directive CEE établit que le processus d'information au niveau européen devrait précéder, ou au moins commencer en même temps que, les processus nationaux, afin de garantir l'effectivité de ces processus.





Clause d'adaptation

La clause d'adaptation prévue à l'article 13 de la directive CEE 2009/38/CE s'applique, dès l'entrée en vigueur des lois nationales, à tous les accords, y compris les accords « article 13 » de la directive de 1994 et les accords « article 6 » qui sont signés ou révisés pendant la période de transposition. Cette clause permettra de renégocier ces accords selon les termes de la nouvelle directive, mais elle s'appliquera uniquement si ces accords ne contiennent pas déjà des dispositions prévoyant une modification de structure ou en cas de conflits entre les dispositions.

ATTENTION

Les employeurs, lors de la renégociation d'accords « article 13 » ou « article 6 » ou de la négociation de nouveaux accords, pourraient tenter d'intégrer des clauses portant sur la modification de structure, afin d'ôter de façon permanente la possibilité de renégocier ces accords en vertu de la nouvelle directive. Ceci est inacceptable et doit être évité en incluant une clause d'adaptation équivalente à la formulation de la nouvelle directive.



Comment s'assurer que les accords négociés ou renégociés pendant la période de transposition profitent pleinement de la nouvelle Directive 2009/38/CE?

Dans les principes généraux ou le préambule de l'accord, il devrait clairement être fait référence à l'application des nouvelles dispositions une fois leur entrée en vigueur. Il devrait être expressément stipulé que l'accord est signé ou révisé en pleine conscience et connaissance de la nouvelle directive CEE 2009/38/CE et qu'il vise à définir les droits et obligations des parties à l'accord tels que l'entend cette directive.

De plus, afin de réaffirmer l'intention d'appliquer les nouvelles dispositions, l'accord pourrait contenir une clause de renégociation libellée comme suit :

- Cet accord sera renégocié dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur des dispositions de transposition de la directive 2009/38/CE, dans le but d'y intégrer les obligations découlant de la directive 2009/38/CE.
- Si l'accord renégocié n'est pas d'application un an après l'entrée en vigueur des dispositions nationales, le CEE fonctionnera selon les règles établies dans les prescriptions subsidiaires de la directive CEE qui est en vigueur à ce moment et ce jusqu'à ce que l'accord renégocié soit en place.
- Cet accord restera valide et d'application durant toute la période de renégociation, jusqu'à ce que les nouveaux accords entrent en vigueur

ATTENTION

N'oubliez pas qu'en concluant des accords pendant la période de transposition, les salariés et les employeurs doivent toujours être guidés par les dispositions de la directive 2009/38/CE. D'un point de vue strictement légal, le moyen le plus sûr de s'assurer qu'un accord CEE bénéficie de toutes les améliorations contenues dans la nouvelle directive est de signer cet accord après le 6 juin 2011.

