

COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2011

Loin d'être un frein à l'activité conventionnelle, le contexte économique a au contraire renforcé la négociation collective comme mode de régulation des relations sociales. À tous les niveaux, les négociateurs ont été amenés à multiplier leurs rencontres pour articuler des mesures appelant des réponses rapides exigées par la situation économique et des réformes de moyen ou long terme.

Dans ce contexte, le dynamisme de l'activité conventionnelle constitue un atout qui conforte l'orientation de la politique du travail visant à renforcer la légitimité des accords collectifs et celle des acteurs qui les font naître. C'est notamment l'objet de la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008, dans son volet relatif à la rénovation de la démocratie sociale, élaborée à partir de la Position Commune du 10 avril 2008, qui réfonde la notion de représentativité syndicale.

Le Bilan de la négociation collective en 2011, présenté aux partenaires sociaux réunis au sein de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), tente de mettre en évidence ces grands enjeux, à partir d'un recensement complet des accords collectifs conclus aux niveaux interprofessionnel, de branche et d'entreprise, en France et en Europe. Les analyses du contenu des accords sont mises en perspective avec l'évolution du cadre général de la négociation collective dans le processus graduel d'évolution du système français de relations sociales. Toutefois, les changements à l'œuvre ne sauraient être menés à bien sans l'engagement de ses principaux acteurs. C'est pourquoi une place prépondérante est accordée aux analyses de l'évolution de la négociation collective présentées par les organisations professionnelles, véritables rouages de la négociation collective.

Ce sont quelques données essentielles, extraites de ce bilan, qui sont présentées ci-après.

La version intégrale est disponible sur le site Internet du ministère : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr>
à la rubrique : Documentation - Publications
> Rapports > Rapports Travail / Emploi

2011 : UN NOMBRE ÉLEVÉ D'ACCORDS, QUEL QUE SOIT LE NIVEAU DE NÉGOCIATION

L'année 2011 enregistre un grand nombre d'accords conclus, quel que soit le niveau de négociation examiné : le nombre d'accords conclus connaît une nette augmentation au

niveau interprofessionnel, est en légère augmentation dans les branches professionnelles et enregistre une stabilité globale dans les entreprises.

46 accords interprofessionnels, en augmentation sensible

Le nombre de textes signés au niveau interprofessionnel enregistre en 2011 une augmentation sensible, avec 46 accords (11 accords et 35 avenants) contre 25 en 2010.

Dans l'agenda social qu'ils se sont fixé le 10 janvier 2011, les partenaires sociaux ont défini l'emploi des jeunes comme thème prioritaire de leurs négociations nationales. Ainsi, sur les huit accords nationaux interprofessionnels conclus en 2011, quatre portent sur l'emploi des jeunes. Les quatre autres accords sont relatifs au contrat de sécurisation professionnelle, à l'association pour l'emploi des cadres (APEC), aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO et à l'indemnisation du chômage. Outre ces

négociations nationales, trois accords interprofessionnels de niveau infranational ont été conclus.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs organisé de nombreuses réunions sur la modernisation du dialogue social, le partage de la valeur ajoutée, la modernisation du paritarisme et le chômage partiel. Des accords ont été conclus début 2012 sur ces deux derniers thèmes. En revanche, l'échec, le 27 octobre 2011, de la négociation engagée sur les groupements d'employeurs a entraîné de fait l'entrée en vigueur, le 1^{er} novembre 2011, des dispositions de la loi du 28 juillet 2011 dite loi Cherpion relative aux groupements d'employeurs.

1 195 accords de branche, activité conventionnelle forte et soutenue

S'agissant de la négociation de branche, la tendance pour 2011 reste marquée par une forte activité conventionnelle. 1 195 textes signés en 2011 ont été déposés auprès des services de la Direction générale du travail (DGT), soit une légère augmentation par rapport au recensement effectué pour l'année précédente à la même date (1 136 textes).

Ce niveau élevé de l'activité conventionnelle de branche s'explique notamment par la conclusion d'un nombre important d'accords sur les thèmes de la formation professionnelle, de la retraite complémentaire et de la prévoyance et des conditions de négociation/conclusion des accords. En outre, de nombreux accords ont traité de la question de l'égalité professionnelle, notamment en lien avec celle de l'évolution des salaires.

LES SALAIRES, PREMIER THÈME DE NÉGOCIATION : 489 ACCORDS...

Comme les années précédentes, les salaires restent le thème premier des accords de

branche. Le rythme de négociation a même connu un regain de dynamisme en 2011 par rapport aux deux années précédentes. Le nombre d'avenants salariaux augmente (489 avenants contre 421 en 2010), la revalorisation du SMIC de décembre 2011 ayant incité un certain nombre de branches à négocier un deuxième accord en fin d'année. On compte plus de huit branches sur dix ayant conclu au moins un accord dans l'année dans le secteur général et plus de neuf branches sur dix dans les secteurs de la métallurgie et du bâtiment et des travaux publics.

Dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés (300 branches dont 175 du secteur général), on observe qu'après avoir connu un fléchissement dans les années 2009 et 2010, le nombre d'avenants signés est en nette progression puisqu'il s'élève à 266 (contre 246 en 2010, soit + 8 %). Il se situe ainsi à un niveau soutenu, voisin de celui observé de 2005 à 2007 dans le contexte du lancement de l'opération de relance de la négociation salariale de branche.

... ET 229 TEXTES SUR LES PRIMES

Viennent compléter les accords salariaux, ceux portant sur les primes dont le nombre enregistré également une légère augmentation (229 textes contre 205 en 2010).

LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES, UN THÈME LIÉ AUX SALAIRES : 40 TEXTES

Pourtant très étroitement liée à la négociation salariale, la négociation sur les classifications connaît un ralentissement. En effet, le nombre de conventions, accords et avenants relatifs aux classifications s'élève à 40 textes en 2011 contre 47 en 2010. En termes de contenu, la tendance observée l'an passé, à savoir la prédominance des textes de portée limitée par rapport aux textes modifiant la structure même des grilles se confirme.

On compte en outre trois conventions renégociées sans modification substantielle de la classification.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : EN PROGRESSION AVEC 167 TEXTES

Le nombre d'accords de branche qui abordent le thème de l'égalité professionnelle enregistre une certaine progression en 2011. Cependant, le nombre d'accords dédiés spécifiquement à l'égalité professionnelle et salariale diminue, contrairement à la tendance observée en 2010 et 2009. 167 textes se répartissent entre 27 accords dédiés à l'égalité professionnelle et salariale (contre 37 en 2010, 35 en 2009, 19 en 2008, 9 en 2007 et 1 en 2006) et 140 accords y font référence (contre 112 en 2010, 75 en 2009, 34 en 2008, 24 en 2007 et 18 en 2006).

LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE EN FORTE AUGMENTATION : 266 TEXTES

Les accords portant sur la formation professionnelle et l'apprentissage connaissent une forte augmentation (266 textes contre 166 textes en 2010) en lien vraisemblablement avec les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ayant notamment réformé les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

162 accords ont traité du financement de la formation professionnelle continue et de la restructuration du réseau de collecte des contributions des employeurs au développement de cette formation.

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : 152 ACCORDS

L'activité de négociation en matière de protection sociale complémentaire est relativement dynamique depuis 2006 : 120 accords de branche ou avenants sont soumis à l'extension par an, en moyenne. Par ailleurs, de nouveaux dispositifs sont créés chaque année.

En 2011, la Commission des accords de

retraite et de prévoyance (COMAREP) a examiné 154 accords (160 en 2010, et 130 en 2009).

LES CONDITIONS DE NÉGOCIATION / CONCLUSION DES ACCORDS

Comme l'année précédente, la thématique relative aux conditions de négociation/conclusion des accords (255 accords) est celle qui a connu la plus forte dynamique en 2011. Les accords portent sur des sujets divers comme l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, la validation des accords d'entreprise, les clauses de rendez-vous, le fonctionnement des commissions paritaires de branche, la méthode et le calendrier des négociations (notamment sur les questions liées à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la pénibilité, ou la formation professionnelle). La croissance de ces questions s'explique, en partie, par le fort développement des accords consacrés à la formation professionnelle auxquels sont fréquemment associées des clauses relatives au fonctionnement des commissions en matière de collecte et de répartition des fonds de la formation professionnelle.

LES COMMISSIONS PARITAIRES DE VALIDATION

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a généralisé la possibilité pour les entreprises de négocier avec des élus (au comité d'entreprise, ou délégués du personnel), dans certaines

conditions, depuis le 1^{er} janvier 2010. Pour être validés, ces accords d'entreprise doivent être transmis à la branche. En l'absence de réponse de celle-ci dans un délai de quatre mois, l'accord est réputé validé.

En 2011, une quarantaine d'accords a porté spécifiquement sur la mise en place des commissions paritaires de validation des accords d'entreprise et précise les conditions de mise en œuvre de cette procédure de validation des accords d'entreprise. ■

Principaux thèmes abordés par les accords et avenants interprofessionnels et de branche signés en 2011 (chiffres provisoires)

Salaires	489
Formation professionnelle / apprentissage	266
Conditions de négociation / conclusion des accords	255
Système et relèvement de primes	229
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	167
Retraite complémentaire et prévoyance	152
Contrat de travail	148
Temps de travail	59
Conditions de travail, hygiène et sécurité	53
Classifications	40

Ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).

Stabilité globale de la négociation d'entreprise avec toujours près de 34 000 textes signés

Le nombre de textes conclus dans les entreprises est stable en 2011 par rapport à 2010 (33 869 textes enregistrés en 2011 contre 33 826 en 2010). Cette stabilité globale résulte néanmoins d'évolutions contrastées selon le type de représentants signataires et les thèmes abordés par les accords.

LE NOMBRE D'ACCORDS CONCLUS PAR LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX EN AUGMENTATION DE + 10 %

La baisse du nombre de textes sur l'épargne salariale (- 19 %) signés par les élus du personnel est compensée par la hausse du nombre d'accords sur les rémunérations (+ 31 %), le temps de travail (+ 12 %) ou l'égalité professionnelle (+ 49 %), signés par les délégués syndicaux (+ 10 % soit 26 827 textes).

Viennent s'ajouter à ces textes signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux ou des salariés mandatés, ceux ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés pour l'épargne salariale (14 581 textes), et ceux signés par l'employeur seul (9 665 décisions unilatérales). Au total, ce sont 58 312 textes qui sont dénombrés.

Comme les années précédentes, les rémunérations et le temps de travail restent les thèmes privilégiés de la négociation d'entreprise avec les délégués syndicaux.

Les salaires et primes représentent 10 477 accords soit une progression de 31 % par rapport à 2010. Ce dynamisme peut s'expliquer en partie par un nombre important d'accords sur la prime de partage des profits. Le temps de travail a enregistré 6 721 accords en augmentation de 12 %. Cette hausse concerne à la fois le contingent d'heures supplémentaires, la durée collective du travail et le compte épargne temps. Si on excepte les accords sur l'emploi des salariés âgés, la thématique de l'emploi progresse également (+ 21 %) passant de 1 202 accords "hors emploi des seniors" en 2010 à 1 454 textes en 2011. Le thème de l'égalité professionnelle, abordé dans 3 173 textes, enregistre une progression de + 49 % par rapport à 2010 en lien avec le dispositif de pénalité financière prévu par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui produit des effets similaires sur le nombre de textes portant sur la prévention de la pénibilité.

Enfin, les accords sur le droit syndical, les institutions représentatives du personnel et l'expression des salariés se maintiennent à un niveau toujours élevé (2 291 textes soit une progression de + 3 %). ■

RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE : UNE MISE EN ŒUVRE PAR ÉTAPES, CONFORTÉE PAR LA JURISPRUDENCE

Élaborée à partir de la Position commune du 10 avril 2008, la loi du 20 août 2008 transforme les conditions de l'implantation syndicale dans l'entreprise, et les critères de représentativité des organisations syndicales en leur donnant une assise électorale fondée sur les suffrages exprimés lors des élections des représentants du personnel, régulièrement mesurés à chaque cycle électoral. Elle renforce ainsi, également, la légitimité des accords d'entreprise.

La réforme s'applique déjà pleinement depuis trois ans dans les entreprises assujetties à l'organisation d'élections professionnelles (entreprises employant 11 salariés et plus). Dans les branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel, les nouvelles règles issues de la loi du 20 août 2008 entreront en vigueur à compter de 2013.

La loi du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale, issues de la loi du 20 août 2008, prévoit l'organisation tous les quatre ans d'une mesure d'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés. Cette mesure s'appuie sur les résultats d'une élection régionale spécifique qui permettra ainsi à plus de quatre millions de salariés d'y participer.

Les résultats de l'élection dans les très petites entreprises seront agrégés à ceux des élections professionnelles pour déterminer la représentativité des organisations syndicales dans les branches, puis à ceux de l'élection aux chambres d'agriculture pour déterminer la représentativité au niveau national et interprofessionnel.

Les arrêtés fixant la liste des organisations représentatives par branche professionnelle et au niveau national interprofessionnel seront publiés au plus tard le 21 août 2013 après consultation pour avis du Haut Conseil du dialogue social (HCDS).

Après la Cour de cassation le 14 avril 2010 et le Conseil constitutionnel les 7 octobre et 12 novembre 2010, le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail (OIT) a conforté la loi du 20 août 2008 en estimant qu'elle n'enfreignait pas les dispositions des conventions n° 87, 98, 135 et 154 de l'OIT ratifiées par la France relatives à la liberté syndicale, au droit syndical et à la négociation collective.

L'OIT a estimé que la loi était conforme en tous points au principe de la liberté syndicale et a recommandé au Gouvernement français de suivre plus particulièrement l'application de certaines dispositions de la loi, en concertation avec les partenaires sociaux réunis dans le Haut Conseil du dialogue social (HCDS).

Après avoir posé des grands principes en 2009 et 2010, les juridictions judiciaires et administratives ont affiné leur jurisprudence en 2011 concernant les conditions

d'application des règles relatives au droit syndical, à la représentativité et à la négociation collective.

RÉNOVATION DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Prolongement des accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social a consacré une nouvelle conception de la démocratie sociale dans la fonction publique, dont les principes directeurs sont la représentativité et la responsabilité.

En 2011 et au premier trimestre 2012, la construction de cet édifice normatif a connu de nouvelles réalisations, notamment en ce qui concerne les instances de concertation et le droit syndical, avec l'entrée en vigueur de nombreux textes d'application.

L'ACTIVITÉ DE LA CNNC ET L'ACTION DE L'ÉTAT DANS LE DIALOGUE SOCIAL

En 2011, la sous-commission des Conventions et Accords de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) s'est réunie à dix reprises pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement ainsi que pour recueillir l'avis des partenaires sociaux sur des textes législatifs et/ou réglementaires. Elle a été consultée seize fois dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des accords ne portant que sur les salaires.

En 2011, 1 074 demandes d'extension ont été enregistrées par la Direction générale du travail (DGT). L'augmentation constatée (+ 8 % par rapport à 2010) est largement due au volume d'accords de salaires déposés : celui-ci est le plus élevé depuis 2002 et approche celui de l'année 2008 qui constitue un pic en matière de négociation salariale de branche.

Au cours de l'année 2011, 974 textes ont été étendus après 887 en 2010, soit une

augmentation d'environ 10 %.

515 accords de salaires ont été étendus en 2011, contre 395 en 2010 et 397 en 2009. Ils représentent plus de la moitié de l'ensemble des accords étendus en 2011 (45 % en 2010 ; 47 % en 2009), soit un niveau comparable à celui des années 2008 et 2007. Les autres accords étendus ont avant tout porté sur la formation professionnelle (28 % des accords déposés au cours du premier semestre), et notamment les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ; mais aussi sur la protection sociale complémentaire et la mise en place des commissions paritaires de validation.

En moyenne, en 2011, l'instruction d'une demande d'extension, quelle que soit la procédure d'examen, a demandé 96 jours, soit un jour de moins qu'en 2010 (44 jours pour les accords salariaux). Ce délai d'un peu plus de trois mois est inférieur au délai légal de six mois (série révisée).

85 COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

En 2011, 85 branches professionnelles, soit quatre de moins qu'en 2010, ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre en charge du Travail. Les secteurs des services (44 branches) et du commerce (33 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une faible part (8 branches).

En 2011, 584 réunions se sont déroulées. 309 textes ont été signés (2 conventions collectives, 154 accords professionnels et 153 avenants) dans 67 commissions mixtes paritaires (CMP). Parmi les thèmes les plus fréquents abordés dans les accords signés, on trouve les salaires (60 textes) ; la formation professionnelle (40 textes) ; la prévoyance et la santé (23 textes).

Malgré un nombre de commissions mixtes sensiblement égal à celui de l'année précédente, les mises en place de commissions et les renouvellements de présidence ont nécessité la nomination de onze nouveaux présidents de commissions mixtes (dont trois pour de nouvelles CMP). ■

La Négociation collective en 2011 retrace l'actualité de la négociation, en dégage les principales tendances et s'ouvre sur les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs.

L'ouvrage contient également des dossiers spécifiques qui permettent d'élargir le propos sur des thématiques connexes à celles de la négociation collective et dépassant la temporalité de 2011 (partie 4).

La partie 5 (annexes) présente la liste des nouvelles conventions collectives, des accords interprofessionnels et la liste générale des accords conclus en 2011 par branche (données provisoires).

Un glossaire est disponible en fin d'ouvrage.

DOSSIERS

- L'accès aux conventions et accords collectifs sur Internet
- Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2010
- Les conflits collectifs du travail ayant marqué l'actualité en 2011
- Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche
- L'effet des revalorisations salariales de branche sur l'évolution des salaires mensuels bruts de base dans les entreprises de dix salariés ou plus
- Les négociations dans les champs du spectacle vivant et du spectacle enregistré en 2011

LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL EN FRANCE

Le dialogue social territorial enregistre encore cette année un fort dynamisme.

Comme les années précédentes, il concerne très majoritairement le niveau de la branche (405 textes) et plus marginalement le niveau interprofessionnel (3 textes).

Comme en 2010, la majorité des textes conclus au niveau local l'est dans le cadre de conventions collectives infranationales. Ces textes portent très largement, comme les

années précédentes, sur les rémunérations.

Par ailleurs, le dialogue social territorial se concrétise au travers des commissions paritaires locales (CPL), mais également à partir de projets multipartenariaux s'inscrivant dans des aires géographiques diverses et sur des thématiques de négociations variées.

Les sujets abordés restent très divers. Les accords peuvent concerner des thèmes propres au travail et à l'emploi (gestion

prévisionnelle des emplois et des compétences, formation professionnelle, conditions de travail, prévoyance, etc.) ou être davantage sociétaux (transports, conditions d'octroi des chèques-restaurants et des chèques-vacances, etc.). Les services de l'État sont souvent associés aux travaux conduits dans le cadre de ces échanges.

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

Le dialogue social dans l'Union européenne revêt principalement deux formes : le dialogue bipartite, entre organisations syndicales et patronales européennes, et le dialogue tripartite, entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Il complète le dialogue social et les relations du travail qui existent dans chacun des États membres, en permettant aux partenaires sociaux d'intervenir dans la définition des normes sociales européennes et de jouer un rôle majeur dans la gouvernance de l'Union. Il s'agit donc d'un important outil de la politique communautaire de l'emploi et des affaires sociales, aux côtés de la législation, de la méthode ouverte de coordination (MOC) et des instruments financiers.

LES INITIATIVES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL

Les initiatives de la Commission européenne se sont inscrites dans le cadre du lancement de la stratégie Europe 2020. La Commission a publié, le 12 janvier 2011, une communication sur l'"examen annuel de la croissance". Dix priorités ont été fixées, dont quatre portent sur l'emploi : attractivité du travail par une réorientation de la fiscalité pesant sur le travail ; réforme des systèmes de retraite ; réinsertion des chômeurs ; conciliation de la sécurité et de la flexibilité de l'emploi.

Le dialogue social est encouragé par la Commission qui souligne que "le dialogue social s'est avéré efficace pendant la crise".

En avril 2011, la Commission européenne a adopté l'Acte pour le marché unique, qui vise à ouvrir douze chantiers prioritaires pour renforcer le marché intérieur. Trois de ces chantiers concernent le domaine social.

Le 20 décembre 2011, la Commission européenne a présenté une stratégie en faveur de l'emploi des jeunes (mesures contre le décrochage scolaire et pour l'acquisition de compétences adaptées aux besoins du marché du travail). Le Fonds social européen devra être mobilisé pour financer des sessions d'apprentissage et des programmes d'aide aux jeunes entrepreneurs.

La Commission européenne a publié, le 4 mars 2011, son rapport bisannuel sur les relations industrielles en Europe, qui offre un état des lieux sur le rôle du dialogue social et de ses acteurs.

LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

• Dans le cadre d'un sommet tripartite, les partenaires sociaux ont échangé sur l'effet de l'assainissement budgétaire et financier quant à l'emploi et la croissance, ainsi que sur le rôle des partenaires sociaux en matière de gouvernance. Les représentants de l'Union ont insisté sur le respect de

l'autonomie des partenaires sociaux et sur les apports d'un dialogue social de qualité pour atténuer les effets de la crise.

• Le 14 novembre 2011, les partenaires sociaux européens ont adressé une lettre commune au commissaire européen chargé de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Inclusion, László Andor, indiquant du lancement de négociations sur la révision de la directive "temps de travail", suite à la consultation de la Commission. L'objectif est de conclure un accord qui devra être mis en œuvre par décision du Conseil. À défaut d'accord avant septembre 2012 (sauf prolongation), soit à l'issue du délai de neuf mois prévu par le Traité, la Commission pourra présenter une proposition de directive.

LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Il existe actuellement 38 comités de dialogue social sectoriel, où siègent plus de 60 organisations. Plusieurs d'entre eux ont été le lieu de négociations en 2011.

LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE

La législation européenne promeut de plus en plus une implication active des salariés, tant dans la création de certaines sociétés au niveau européen, qu'au niveau de leur information, consultation et participation. C'est dans ce cadre que le Parlement et le Conseil européens ont adopté fin décembre 2008, en codécision, la révision de la directive 1994 sur le comité d'entreprise (CE) européen pour améliorer le droit à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes de dimension communautaire. Opérée par la directive 2009/38/CE du 6 mai 2009, cette révision a été transposée en droit français par l'ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011. Elle vient compléter ou modifier des articles législatifs qui existent déjà dans le Code du travail au Titre IV du Livre III de la deuxième Partie du Code (articles L.2341-1 et suivants). L'ordonnance procède ainsi à une stricte transposition des dispositions de la directive, issue elle-même d'une concertation approfondie entre partenaires sociaux européens et institutions communautaires, sans préjuger des éventuelles adaptations qui pourront résulter de la négociation nationale et interprofessionnelle en cours sur les instances de représentation du personnel.

LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE (ARTICLE 138)

- Consultation sur la directive 2005/36 relative aux qualifications professionnelles qui porte sur les 800 professions réglementées dont l'exercice est conditionné par des qualifications professionnelles précises. Cette consultation a pour objet de circonscrire les dispositions susceptibles d'être simplifiées ou rendues plus accessibles.

Le 22 juin, la Commission a présenté un Livre vert. Elle propose la création d'une carte professionnelle européenne pour faciliter la reconnaissance des qualifications professionnelles et évoque la possibilité de réviser les exigences minimales de formation applicables à certaines professions.

- Première phase des consultations sur l'éventuelle révision de la directive 2001/86/CE complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

La Commission a identifié trois difficultés justifiant cette consultation : la complexité de la procédure relative à l'implication des travailleurs, le manque de sécurité juridique pour certains aspects de la procédure de négociation et la crainte que l'utilisation de la forme de la SE puisse avoir un effet sur les droits d'implication des travailleurs garantis en vertu du droit national ou européen.