

COMITETUL EUROPEAN DE ÎNTREPRINDERE

*Lect.univ. dr. Radu Popescu
Școala Națională de Studii Politice și Administrative,
Facultatea de Administrație Publică*

Sommaire:

Le Parlement de la Roumanie a adopté la Loi no 217/2005 sur la constitution, l'organisation et le fonctionnement du comite europeen d'entreprise, qui transpose dans la legislation interne la Directive du Conseil 94/45/CE de 22 septembre 1994 sur l'institution d'un comite d'entreprise europeen ou d'une procedure d'entreprises de dimension communautaire en vue du renseignement et de la consultation des travailleurs.

Conformement a l'exposition des raisons de la Directive 94/45/CE, le fonctionnement du marche interne communautaire et d'association et, par consequent, une transnationalisation des enterprises et des groupes d'entreprises, de maniere qu'il soit necessaire que cuex-ci, en developpant leur activite dans plusieurs Etats members, renseignent et consultent les representants des travailleurs vises par les decisions qui les affectent.

Constituirea, organizarea și funcționarea Comitetului european de întreprindere este reglementată prin Legea 217/2005¹cu modificări care transpune în legislația română Directiva 94/45/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere².

Premisele reglementării europene sunt următoarele:

- buna funcționare a pieței interne a Uniunii Europene presupune un proces de concentrare de întreprinderi, de absorbții și de asociere, deci se va produce o transnaționalizare a întreprinderilor și a grupurilor de întreprinderi; astfel încât, este nevoie de o buna informare și consultare a salariaților posibil afectați de deciziile care sunt luate;
- în caz contrar, neexistând o reglementare comunitară care să fie preluată de legislațiile interne ale statelor membre, există posibilitatea de a aplica un tratament inegal (și pe cale de consecință discriminatoriu) salariaților din aceeași întreprindere.³

Legiuitorul român a adoptat acest act normativ încă din 2005 pentru a permite atât salariaților cât și angajatorilor o mai bună cunoaștere și familiarizare cu această nouă instituție care va apărea în reglementările sociale după momentul aderării.

1. Domeniul de aplicare

Legea 217/2005 reglementează faptul că **un comitet european de întreprindere sau procedura de informare și consultare se instituie în orice întreprindere de dimensiune comunitară**. Legiuitorul definește această întreprindere⁴ de dimensiune comunitară orice întreprindere care angajează minimum 1000 de salariați în statele membre⁵ și, în cel puțin două state membre diferite, cel puțin 150 de salariați în fiecare dintre acestea. Totodată, conform prezentei legi prin salariat se înțelege orice persoană încadrată în muncă pe bază de contract individual de muncă sau de ucenicie⁶.

De asemenea, mai multe astfel de întreprinderi pot forma **un grup de întreprinderi de dimensiune comunitară** care pentru a se putea forma trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- să angajeze cel puțin 1000 de salariați în statele membre;
- conține cel puțin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite;

¹ Publicată în M.Of. nr.628/19 iulie 2005 a fost modificată prin O.G. nr. 48/2006 publicată în M.Of. nr.745 din 31aug.2006 (aprobată cu modificări prin Legea nr.468/2006 publicată în M.Of.nr. 1028 din 27 dec.2006).

² A se vedea I.T.Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Ed.Wolters Kluwer 2007, București, p.112-116; în același sens, O.Ținca, *Observații referitoare la Legea nr.217/2005 privind organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere prin raportare la reglementările Uniunii Europene în „Dreptul”*, nr.8/2006,p.127

³ O.Ținca, *Observații referitoare la Legea nr.217/2005 privind organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere prin raportare la reglementările Uniunii Europene*,loc.cit.,p.114-128.

⁴ Prin **întreprindere** conform art.4 pct.1 se înțelege **o entitate publică sau privată care desfășoară o activitate economică, cu scop lucrativ sau nu**.

⁵ Este vorba de statele membre ale UE și celelalte state aparținând Spațiului Economic European

⁶ Art.4 pct.9

- cel puțin o întreprindere membră a grupului angajează minim 150 de salariați într-un stat membru și cel puțin o altă întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariați într-un alt stat membru.

Legea 217/2005 se aplică tuturor întreprinderilor de dimensiune comunitară și grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară care au conducerea centrală în România ori într-un alt stat membru al UE ori al Spațiului Economic European sau celor care nu au conducerea centrală într-un stat membru dar care și-au desemnat un reprezentant în România sau celor care deși nu au conducerea centrală într-un stat membru și nici nu și-au desemnat un reprezentant într-un stat membru au filiala, sucursala sau orice alt sediu în România⁷.

2. Constituirea comitetului european de întreprindere

Conducerea centrală a întreprinderii situată în România inițiază negocierile pentru constituirea comitetului european de întreprindere. În acest sens se creează un grup special de negociere care are rolul de a stabili cu conducerea centrală printr-un acord scris, domeniul de aplicare, componența, atribuțiile și durata mandatului comitetului european. Acest grup va fi constituit dintr-un număr de 3 persoane (acesta este numărul minim de persoane care pot face parte, numărul maxim fiind dat de numărul de state membre). În România, membrii care vor forma grupul special de negociere vor fi desemnați fie de către reprezentanții salariaților⁸ din întreprindere fie prin majoritatea voturilor salariaților din întreprinderea de dimensiune comunitară (atunci când nu există reprezentanți ai salariaților în întreprindere)⁹. De asemenea, acești membri pot alege dintre ei (fără a fi însă, obligatoriu) un președinte al grupului special de negociere și pot adopta un regulament de organizare și funcționare. Rolul acestui regulament este dat de faptul că prin el pot fii mai ușor reglementate modalitățile de suspendare, revocare sau încetare a mandatelor membrilor acestui grup cât și modalitatea concretă de desemnare a membrilor și nu în ultimul rând, faptul că se poate stabili un înlocuitor pentru fiecare membru din fiecare stat membru¹⁰. Totodată, obstrucționarea constituirii, organizării sau funcționării grupului special de negociere sau a comitetului european de întreprindere de către un membru al conducerii centrale se sancționează contravențional.¹¹

Odată cu formarea acestui **grup special de negociere** conducerea centrală situată în România va fii informată cu privire la componența grupului cât și a listei de rezervă. Negocierile vor avea loc între conducerea centrală a întreprinderii și grupul special de negociere iar cheltuielile aferente pentru constituirea comitetului european de întreprindere vor fii suportate de conducerea centrală a întreprinderii. În același timp, conducerea centrală va trebui să depună toate eforturile (fiind o obligație de diligență) de a asigura resursele materiale și financiare membrilor grupului special de negociere pentru ca aceștia să-și poată îndeplini atribuțiile.

Conducerea centrală este obligată să convoace în termen de 30 zile de la data comunicării componenței grupului special de negociere o reuniune cu membrii acestuia în vederea încheierii unui acord pentru constituirea comitetului european de întreprindere. Membrii grupului special de negociere pot fii însoțiți la discuții de experți. Anterior începerii negocierilor sau pe tot parcursul negocierilor grupul de negociere poate să decidă neînceperea sau după caz, întreruperea acestora, cu majoritatea a două treimi din voturi. În aceste situații grupul special se dizolvă nemaiavănd un obiect. O nouă convocare pentru constituirea unui nou grup special de negociere poate fii introdusă cel mai

⁷ Prezenta lege nu se va aplica societăților europene înființate conform regulamentului CE nr.2157/2001, precum și societăților cooperatiste europene înființate conform regulamentului CE nr.1435/2003, în cazul în care acestea sunt întreprinderi de dimensiune comunitară sau întreprinderi care exercită controlul asupra unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară; în cazul în care grupul special de negociere constituit în cadrul societăților prevăzute mai sus, decide să nu înceapă negocieri sau să pună capăt negocierilor deja începute prevederile din prezenta lege se vor aplica.

⁸ Prin **reprezentanții salariaților** conform art.4 pct.3 se înțeleg **reprezentanții organizațiilor sindicale sau în cazul în care nu există sindicat persoanele alese și mandatate să reprezinte salariații, potrivit legii și/sau practicii naționale**. Deci, trebuie făcută distincția față de reglementarea din Codul muncii unde reprezentanții salariaților sunt acele persoane mandatate special să reprezinte interesele salariaților acolo unde nu există un sindicat.(art.224 din Codul muncii)

⁹ Alex. Țiclea *Reglementarea Comitetului european de întreprindere în România*, în Revista română de dreptul muncii nr.2/2007, Ed.Wolters Kluwer, p.26-39.

¹⁰ Conducerea centrală și grupul special de negociere pot ajunge la o înțelegere, numai în formă scrisă, prin care să instituie o serie de modalități de informare și consultare a salariaților, în loc să instituie un comitet european de întreprindere. În acest caz, reprezentanții salariaților au dreptul de a se reuni pentru a fi informați și de a se consulta cu conducerea centrală în privința informațiilor care le sunt comunicate.

¹¹ Conform art.47 din Legea 217/2005. Acestei contravenții i se aplică dispozițiile O.G. nr.2 /2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

devreme după 2 ani de la data întreruperii negocierii anterioare sau dacă părțile fixează un termen mai scurt, la termenul stabilit.

În cazul în care între cele două părți se ajunge la un acord se va constitui comitetul european de întreprindere sau se va institui procedura de informare și consultare a salariaților. Acordul se va încheia în formă scrisă (formă cerută *ad validitatem*), simpla înțelegere a părților nu este suficientă și va trebui să cuprindă cel puțin:

- întreprinderile care compun grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară sau filialele, sucursalele ori alte sedii secundare cărora li se aplică;
- componența comitetului european de întreprindere;
- atribuțiile comitetului european de întreprindere;
- locul, frecvența și durata reuniunilor;
- resursele materiale și financiare necesare funcționării;
- durata acordului și procedura de renegociere a acestuia.

3. Componența comitetului european de întreprindere

Comitetului european de întreprindere¹² este format din salariați ai întreprinderii de dimensiune comunitară; iar numărul minim de membri este de 3 iar numărul maxim este de 30 de membri, cu reprezentarea ambelor sexe. Odată constituit comitetul adoptă un regulament de organizare și funcționare pe baza căruia își va desfășura întreaga activitate, după modelul regulamentului adoptat de grupului special de negociere. Totodată, prin regulament se va stabili și o listă cu membrii de rezervă, tocmai pentru a asigura continuitatea.

4. Competența și funcționarea comitetului european de întreprindere

Atribuțiile comitetului de întreprindere sunt limitate, în sensul că acesta are doar rolul de a informa și de a consulta salariații asupra problemelor care interesează ansamblul întreprinderii de dimensiune comunitară. La rândul său, conducerea centrală a întreprinderii are obligația de a convoca cel puțin o dată pe an¹³, comitetul de întreprindere pentru a-l informa și consulta cu privire la evoluția activității din întreprindere și perspectivele acesteia. La reuniune, conducerea centrală trebuie să aibă în vedere prezentarea, următoarele aspecte reglementate expres de lege:

- structura întreprinderii;
- situația economică și financiară;
- evoluția probabilă a activităților întreprinderii;
- situația angajărilor și previziunile de dezvoltare;
- producția și vânzările;
- investițiile;
- principalele modificări care privesc organizarea întreprinderii;
- transferurile de producție, fuziunile, reducerea dimensiunilor sau închiderea întreprinderilor, a filialelor sau a sucursalelor;
- concedierile colective.¹⁴

În cazul unor situații excepționale, spre exemplu, în cazul concedierilor colective, care afectează grav interesele salariaților, comitetul european de întreprindere va fi informat de urgență. În această situație, reuniunea va avea loc în cel mai scurt timp posibil, iar comitetului i se va prezenta un raport elaborat în acest sens, de conducerea centrală a întreprinderii. Comitetul de întreprindere va putea să-și exprime punctul de vedere cu privire la situația creată la sfârșitul reuniunii sau cel mai târziu într-un termen de 10 zile calendaristice de la data reuniunii.

¹² Membrii grupului special de negociere, ai comitetului european de întreprindere și reprezentanții salariaților angajați în România beneficiază în exercitarea funcțiilor lor, de drepturile prevăzute de legislația în vigoare pentru reprezentanții salariaților și pentru persoanele alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, conform art.42 alin.1 din Legea217/2005. De asemenea, toate categoriile de persoane menționate anterior nu pot fi supuse vreunei forme de discriminare, concediere sau altor sancțiuni ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor lor în conformitate cu prezenta lege.

¹³ Informarea comitetului european de întreprindere cu privire la reuniune se va face cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de către conducerea unității.

¹⁴ Art. 33 alin.1 din Legea217/2005.Totuși, conducerea centrală nu poate fii obligată să dezvăluie acele informații care potrivit unor criterii obiective, prin natura lor, ar putea afecta grav funcționarea întreprinderilor respective. În acest caz, conducerea are însă, obligativitatea motivării în scris a refuzului său. Această decizie a conducerii de a nu divulga o serie de informații poate fii contestată de comitetul european de întreprindere la instanțele competente în termen de 30 de zile de la primirea refuzului scris.

După 4 ani de la constituirea comitetului, acesta examinează necesitatea inițierii de negocieri în vederea încheierii unui nou acord potrivit art.19 din Legea nr.217/2005¹⁵.

Cheltuielile de funcționare ale comitetului european de întreprindere vor fi suportate de conducerea centrală situată în România care are și obligația de a stabili bugetul anual pentru comitet.

5. Răspunderea contravențională

Relațiile dintre cele două părți, comitetul european de întreprindere și conducerea centrală trebuie să se desfășoare în bază principiului colaborării și respectării reciproce fără de care nu se poate realiza o informare corectă și obiectivă a salariaților. În acest sens, constituie contravenții:

- obstrucționarea constituirii, organizării sau funcționării grupului special de negociere, a comitetului european de întreprindere sau împiedicarea instituirii ori aplicării procedurii de informare sau consultare a angajaților de către un membru al conducerii centrale ori al conducerii de un alt nivel în cadrul unei întreprinderi de dimensiune comunitară sau al unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară ori de către o persoană care acționează în numele acestora (este vorba de o persoană contravenientă chiar dacă aceasta este din afara întreprinderii sau grupului respectiv);
- discriminarea unui membru al grupului special de negociere, al comitetului european de întreprindere sau al unui reprezentant al salariaților, care acționează conform prezentei legi;
- divulgarea informațiilor cu caracter confidențial de către persoanele cărora le-au fost comunicate în cadrul procedurilor prevăzute de lege.¹⁶

Răspunderea contravențională care este reglementată expres de Legea 217/2005 nu exclude răspunderea disciplinară sau după caz, pe cea patrimonială, așa cum prevede Codul muncii¹⁷.

¹⁵ Acordul dintre grupul special de negociere și conducerea centrală are ca scop fie constituirea comitetului european de întreprindere fie instituirea procedurii de informare și consultare a salariaților.

¹⁶ Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se realizează de către organele de control ale MMSSF sau de alte organe care au dreptul să efectueze acest control.

¹⁷ A se vedea I.T.Ștefănescu, *op.cit.*, p.116; Al.Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul juridic, București, 2007, p.214.