



Université Panthéon-Assas

**BANQUE DES MEMOIRES**

**Master de droit et pratique des relations de travail**  
**Dirigé par Bernard Teyssié**  
**2010**

***Le comité d'entreprise européen après la  
directive de 2009***

**Laurence Greig**

**Université Panthéon-Assas**  
**(Paris II)**

**Laboratoire de droit social**  
**Institut d'études européennes et**  
**internationales du travail**

# **Le comité d'entreprise européen après la directive de 2009**

**Par Laurence GREIG**

*Mémoire effectué en vue de l'obtention du Master Droit et Pratique des Relations de Travail*

**Promotion Bredin-Prat**

Année universitaire 2009-2010

## *Remerciements*

*Je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance à l'ensemble de l'équipe pédagogique du Master Droit et Pratique des Relations du Travail et tout particulièrement son Directeur, Monsieur le Professeur Bernard Teyssié, pour sa disponibilité et son soutien.*

*Merci.*

# Liste des abréviations

---

Art. :	<i>Article</i>
Cass. crim :	<i>Cour de cassation, chambre criminelle</i>
Cass. soc :	<i>Cour de cassation, chambre sociale</i>
CA :	<i>Cour d'appel</i>
CES :	<i>Confédération Européenne des Syndicats</i>
CJ :	<i>Cour de Justice</i>
Dir. :	<i>Directive</i>
Dr. ouv. :	<i>Droit ouvrier</i>
Dr. social :	<i>Droit Social</i>
JCP :	<i>Juris-classeur périodique (La Semaine Juridique)</i>
JCP E :	<i>Juris-classeur périodique, édition Entreprise</i>
JCP S :	<i>Juris-classeur périodique, édition Sociale</i>
JO :	<i>Journal Officiel</i>
LSE :	<i>Liaisons Sociales Europe</i>
RJS :	<i>Revue de jurisprudence sociale</i>
RPDS :	<i>Revue Pratique de droit social</i>
Sem. soc. Lamy :	<i>Semaine sociale Lamy</i>

# Sommaire

---

<b>TITRE 1 : L'EXISTENCE DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN.....</b>	<b>24</b>
CHAPITRE 1 : LE PERIMETRE DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN .....	25
CHAPITRE 2 : L'INSTITUTION DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN.....	76
<b>TITRE 2 : L'ACTION DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN .....</b>	<b>152</b>
CHAPITRE 1 : L'INFORMATION ET LA CONSULTATION.....	153
CHAPITRE 2 : LA NEGOCIATION.....	217

# INTRODUCTION

---

1. Selon M. Vladimir Spidla, commissaire européen à l'Emploi, aux Affaires sociales et à l'Egalité des chances, « *les comités d'entreprise européens sont les pionniers de l'Europe sociale depuis presque une quinzaine d'années* ». Ils jouent « *un rôle capital dans l'anticipation et la gestion de la dimension sociale des changements au sein des grandes entreprises à l'échelle européenne. De même, ils contribuent à l'amélioration de la gouvernance d'entreprise, un facteur essentiel au maintien de la compétitivité.* » <sup>1</sup>

2. Les comités d'entreprise européens représentent la première entité véritablement européenne de représentation des intérêts des travailleurs à l'échelle de l'entreprise ou du groupe. Ils sont la parfaite illustration de la prise de conscience du besoin de répondre à l'europanisation de l'économie découlant du marché unique européen par l'europanisation de la représentation des travailleurs.

3. Environ 900 entreprises disposent actuellement d'un comité d'entreprise européen sur les 2200 éligibles. Dans la mesure où un certain nombre d'entreprises ont institué plusieurs comités d'entreprise européens, notamment à cause de leur structure, le nombre total de comités opérationnels est même supérieur. Seul un tiers des entreprises concernées sont donc couvertes par un comité d'entreprise européen. Celles qui s'en sont dotées employant beaucoup de salariés, il en résulte que 60 % des salariés éligibles (soit 15 millions) sont couverts<sup>2</sup>. Si l'institution d'un comité d'entreprise européen n'est pas un processus automatique, on s'attend à un accroissement continu du nombre de comités d'entreprise européens en activité dans les années à venir.

---

<sup>1</sup> Intervention lors de la conférence de la Confédération européenne des syndicats (CES) consacrée à « La révision de la directive des comités d'entreprise européens », Bruxelles, 10 juin 2008.

<sup>2</sup> E. FRANCK, « La nouvelle directive renforce les CEE », *Entreprise & Carrières*, n° 938, janvier 2009, p. 25. Il n'existe aucune statistique officielle, européenne ou nationale, concernant le nombre de multinationales ayant institué un comité d'entreprise européen. Les chiffres faisant autorité en la matière sont ceux du ETUI-RESH disponible sur internet (<http://www.ewcdb.org/>).

**4. La directive 94/45/CE du 22 septembre 1994**<sup>3</sup>. Acte normatif pris par les institutions de l'Union européenne, la directive constitue, avec les règlements et les recommandations, le droit dérivé de l'Union européenne. À la différence du règlement qui s'applique totalement et directement, la directive donne des objectifs à atteindre par les pays membres assortis d'un délai. Ce délai permet aux gouvernements nationaux de s'adapter à la nouvelle réglementation.

5. En matière sociale, la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, relative aux comités d'entreprise européens, constitue certainement l'une des plus belles réalisations de l'Union européenne. Ce texte a permis de dépasser le cadre national de la représentation des salariés après vingt ans de débats et plusieurs tentatives infructueuses. L'une était prévue dans la proposition de directive sur l'information et la consultation des travailleurs dans l'entreprise à structure complexe présentée le 24 octobre 1980 par la Commission, plus connue sous l'expression de proposition Vredeling, du nom du commissaire européen chargé du dossier<sup>4</sup>. Celle-ci exigeait l'existence d'une procédure d'information et consultation transnationale, non celle d'un comité transnational<sup>5</sup>. Le projet de directive Vredeling s'inspirait de la même philosophie que les « Principes » de l'OCDE<sup>6</sup> et la « Déclaration tripartite » de l'Organisation Internationale du Travail<sup>7</sup>. Comme eux, il postulait la nécessité d'informations régulières et voulait constituer une incitation à la mise en place de structures de consultation et de négociation. Mais contrairement à ces derniers, il était plus contraignant en matière de contenu des informations et de procédures, en exigeant une information régulière, au moins trimestrielle, sur des thèmes précis tels que les projets d'investissement et de restructuration. Le projet n'a finalement pas été adopté, se heurtant à l'obligation d'un vote unanime au Conseil des Ministres et à la menace d'un veto du gouvernement britannique de Margaret Thatcher. Une seconde tentative consistait en la proposition de statut de la société anonyme européenne présentée par la Commission en 1970 et prévoyant l'institution d'un

---

<sup>3</sup> Voir Annexe 1.

<sup>4</sup> JOCE, 15 nov. 1980.

<sup>5</sup> J. VANDAMME, « L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales, P.U.F et I.R.M., 1984, p. 167 et s. A. JEAMMAUD et A. LYON-CAEN « L'information et la consultation..., destin d'un projet communautaire », C.E.R.C.I.D., Université de Saint Etienne, 1987.

<sup>6</sup> OCDE, 1976, *Principes directeurs* à l'intention des entreprises multinationales.

<sup>7</sup> OIT, 1977, *Déclaration tripartite* sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

comité d'entreprise dans les entreprises et les groupes de dimension européenne ayant opté pour le statut<sup>8</sup>.

6. La directive de 1994 consacre finalement la reconnaissance des comités d'entreprise européens, instances européennes d'information et de consultation des salariés des entreprises multinationales implantées en Europe. Avec cette directive, la représentation des travailleurs se fait une place remarquée dans l'arsenal législatif de l'Union.

7. En s'inspirant explicitement des premières expériences volontaires de dialogue social transnational apparues dans quelques grands groupes au milieu des années 1980<sup>9</sup>, la directive a fait le choix de confier aux partenaires sociaux la négociation des modalités de mise en place et de fonctionnement des comités d'entreprise européens. Laissant une grande liberté contractuelle quant au contenu des accords, elle organise cependant précisément le cadre de cette négociation depuis son entrée en vigueur en septembre 1996.

8. Cette directive a été étendue au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord par une directive du 15 décembre 1997<sup>10</sup> et transposée en France par une loi de novembre 1996<sup>11</sup>.

**9. Les enjeux de l'information-consultation.** L'information-consultation présente des aspects aussi bien positifs que négatifs d'autant plus notables qu'elle s'exerce au niveau européen. Source d'un meilleur climat social, l'information-consultation peut être abordée dans une logique constructive. En effet, sa nature continue et permanente permet la reconnaissance mutuelle par les parties des principes qui sont au cœur du système de référence de l'autre. Elle est à l'origine d'une « *troisième voie* » dans les rapports

---

<sup>8</sup> P. RODIERE, « Le comité d'entreprise à l'heure européenne », Dr. ouv. février 1995, p. 61.

<sup>9</sup> Par exemple, Bayer, Philips, BSN, Elf Renault.

<sup>10</sup> Directive 97/74/CE du Conseil du 15 décembre 1997 étendant au Royaume-Uni la directive 94/45/CE 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.

<sup>11</sup> Loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective, J. O. 13 novembre 1996, p. 16527.

d'entreprise<sup>12</sup>. Par ailleurs, l'information-consultation favorise la légitimation des prises de position de la direction en intégrant la notion d'objectifs communs. Cette idée est notamment présente en droit allemand au travers du concept de « *communauté d'intérêts* » entre la direction et les salariés mais renvoie aussi à la notion de « *parties prenantes* » dans l'entreprise. Enfin, le développement de l'information-consultation s'inscrit dans un contexte de montée en puissance de l'exigence de transparence, particulièrement manifeste dans d'autres branches du droit (droit des sociétés, droit médical...).

**10.** En revanche, l'information-consultation n'est pas sans entraîner un ralentissement de la prise de décision de l'entreprise pouvant s'avérer dommageable dans une économie mondiale accélérée. D'autre part, le processus d'information-consultation génère un coût important pour l'entreprise. Le coût de fonctionnement d'un comité d'entreprise européen s'élève en moyenne à 271 000 euros par an<sup>13</sup>. Cette somme se décompose ainsi :

- deux réunions plénières (101 000 euros l'unité)
- les réunions du comité de pilotage ou *steering committee* (25 700 euros)
- la formation (43 800 euros).

**11.** Un peu plus de la moitié du prix d'une réunion plénière (52 %) provient de coûts fixes, essentiellement la traduction (42 %) et les transports (29 %). L'autre moitié représente les salaires, principalement celui des représentants du personnel (62 %) et de la direction (29 %). Avec plus de 80 000 euros de coûts fixes, les réunions plénières françaises sont les plus chères, suivies des allemandes. « *Ces écarts de coût entre pays s'expliquent en partie par les différences de taille entre les entreprises* », relèvent les auteurs, qui ont préféré isoler les frais d'experts tant les écarts sont importants entre les entreprises françaises et les autres. Les premières y consacrent 143 700 euros par an en moyenne, contre 3 500 euros dans les autres pays. Frais d'experts compris, une entreprise française consacre 448 500 euros par an en moyenne à son comité d'entreprise européen. Selon le communiqué de la Commission<sup>14</sup>, cette

---

<sup>12</sup> Cette voie serait la voie intermédiaire, à la française, entre la conception de la négociation-contrat à l'américaine et celle de la négociation-manifestation, thèse de Christian MOREL, « La drôle de négociation », Gérer & Comprendre, décembre 1997 n°50.

<sup>13</sup> Ce coût a été calculé par la société GHK Consulting, dans une étude très détaillée commandée par la Commission européenne, et réalisée entre janvier et avril 2008 auprès de 70 entreprises, dont 14 françaises.

<sup>14</sup> A Preparatory study for an Impact Assessment of the European Works Councils Directive, VT/2007/098.

différence est à mettre sur le compte d'un plus fort recours aux cabinets de conseil du fait que les appareils syndicaux français ne sont pas en mesure d'assumer cette mission.

**12. Un contexte en mutation.** Le contexte dans lequel a été lancé le processus de révision de la directive sur les comités d'entreprise européens est très différent de celui dans lequel est née la première directive en la matière.

**13.** En premier lieu, on assiste depuis 1994 à une évolution marquante de la législation de l'Union en matière d'implication des travailleurs. Trois nouveaux instruments se sont ajoutés à l'acquis législatif de l'Union et soulèvent des problématiques déjà relevées à propos de l'application de la directive relative aux comités d'entreprise européens. Il s'agit la directive relative à l'implication des travailleurs dans une société européenne<sup>15</sup>, la directive établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation au niveau national<sup>16</sup> et la directive relative à l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne<sup>17</sup>.

**14.** En deuxième lieu, l'activité des entreprises transnationales se déroule dans un climat accéléré de restructurations à grande échelle. Face à l'inquiétude générées par ce phénomène et les conséquences sociales qui s'y attachent, la Commission a adopté, en janvier 2002, le document *Anticiper et gérer le changement: une approche dynamique des aspects sociaux des restructurations d'entreprises*, qui constitue la première phase de consultation des partenaires sociaux. Les partenaires sociaux ont convenu d'examiner les possibilités de dialogue social sur cette question et ont inclus celle-ci parmi les priorités de leur programme de travail commun, adopté en novembre 2002. Après quelques séminaires axés sur l'examen des expériences pratiques en matière de restructuration, les partenaires sociaux ont soumis à la Commission, en octobre 2003, un texte commun intitulé « *Orientations de référence pour gérer le changement et ses conséquences sociales* ». Ce texte porte notamment sur la question de l'information et de la consultation dans des situations de restructuration, et précise que les obligations découlant du cadre législatif et contractuel en matière d'information et de consultation doivent être remplies. Il affirme également que les organes européens existants

---

<sup>15</sup> Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

<sup>16</sup> Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

<sup>17</sup> Directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

sont le niveau adéquat lorsque les changements concernent la stratégie d'un groupe et affectent des sites dans plusieurs États membres.

**15.** Certaines affaires récentes tendent à accélérer ce processus. Ainsi, l'annonce par le constructeur automobile allemand Volkswagen de la restructuration de son site belge de Forest n'est pas sans rappeler celle de Renault Vilvorde de 1997 qui avait abouti quelques années plus tard à l'adoption de la directive instituant un cadre général pour l'information et la consultation des travailleurs. Le fait que Volkswagen ait considéré son comité d'entreprise européen comme quantité négligeable dans le processus de restructuration renforce l'idée qu'il faut remettre les définitions sur l'information et la consultation. L'affaire VW Forest a pu inciter la Commission à rendre plus visible ses interventions sur les dossiers de restructuration voire à influencer la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens<sup>18</sup>.

**16.** Par ailleurs, la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens intervient au moment où les relations entre partenaires sociaux connaissent, depuis deux ans, une évolution majeure au niveau de l'UE. La Commission a présenté, en juin 2002, sa vision du développement futur du dialogue social européen dans une communication intitulée *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*. La communication met notamment en évidence le rôle du dialogue social européen en tant qu'instrument de premier plan pour la modernisation économique et sociale et exprime le souhait de la Commission de stimuler un dialogue plus autonome entre les partenaires sociaux. Elle affirme que le renforcement du dialogue transnational à l'intérieur des entreprises est désormais un enjeu fondamental pour l'Europe de demain, et elle insiste sur le lien entre le niveau de l'entreprise et les échelons plus centralisés de dialogue. L'opinion des partenaires sociaux quant à la manière de faciliter au maximum la poursuite du développement des comités d'entreprise européens s'avère essentielle, dans la mesure où ils sont les mieux placés pour agir en la matière.

**17.** Dans cette perspective, la Commission européenne a publié trois appels à propositions destinés à soutenir le dialogue social en allouant un cofinancement des actions engagées par les partenaires sociaux<sup>19</sup>. L'appel à propositions sur le financement de projets concernant

---

<sup>18</sup> Planet Labor 13 décembre 2006, dépêche n° 061249.

<sup>19</sup> Planet Labor 11 février 2010, dépêche n° 100128.

l'information, la consultation et la participation des représentants des travailleurs dans les entreprises peut permettre de soutenir des initiatives de groupes de dimension européenne en matière de comité d'entreprise européen et d'accords transnationaux. La ligne budgétaire 04.03.03.03, qui est dotée d'un montant total de 7 300 000 euros pour l'année 2010, sert à financer des activités visant à réunir les « *conditions propices au développement de la participation des travailleurs dans les entreprises* », en promouvant la directive refonte 2009/38 sur les comités d'entreprise européens mais aussi les directives sur l'implication des travailleurs dans la Société européenne et Société coopérative européenne, la directive cadre sur l'information-consultation et celle sur les fusions transfrontalières ainsi qu'en favorisant les accords d'entreprises transnationales.

**18.** Ce budget peut permettre de financer des mesures propres à renforcer la coopération transnationale entre les représentants des travailleurs et des employeurs dans les entreprises de dimension européenne ainsi qu'à servir à financer « *de courts stages de formation à l'usage des négociateurs et des représentants qui travaillent avec des organismes transnationaux s'occupant d'information, de consultation et de participation de même que des mesures associant les représentants des partenaires sociaux dans les pays candidats* ». Il peut également être utilisé pour financer des mesures « *visant à permettre aux partenaires sociaux d'exercer leurs droits et leurs missions en matière d'information, de consultation et de participation dans des entreprises d'envergure communautaire, notamment dans le cadre des comités d'entreprise de ces dernières, et de familiariser les acteurs représentés au niveau de l'entreprise aux accords d'entreprises transnationaux et de renforcer leur coopération au sein du cadre communautaire* ».

**19.** L'élargissement de l'Union lance un défi supplémentaire à l'application de la directive sur les comités d'entreprise européens et au fonctionnement pratique de ces derniers. Si la quasi-totalité des pays adhérents ont déjà adopté les dispositions législatives qui transposent la directive dans leur droit national, l'adoption d'une législation n'est qu'une première étape du processus garantissant l'application concrète des dispositions de la directive. L'élargissement aura un impact important, tant sur certains des comités existants, qui devront intégrer des représentants des salariés de ces pays, que sur l'entrée de nouveaux groupes d'entreprises dans le champ de la directive, ce qui posera certainement de nouveaux défis à relever. Les réflexions et les actions relatives aux comités d'entreprise européens devront tenir compte de la spécificité des nouvelles entreprises entrant dans le champ d'application de la directive ainsi que des caractéristiques propres aux systèmes de relations sociales en vigueur dans ces

nouveaux pays membres. Un processus d'apprentissage sera nécessaire afin de permettre aux acteurs d'articuler des éléments et des données provenant de cultures, de pratiques et de réalités différentes et de surmonter les obstacles liés aux différences sociales, économiques et culturelles.

**20.** Au-delà des évolutions importantes en matière sociale et économique, les comités d'entreprise européens apparaissent eux-mêmes comme un processus dynamique plutôt que statique. Les questions abordées par les accords se multiplient et on assiste à un élargissement des questions mises à l'ordre du jour par la pratique plus que par l'extension formelle de l'accord. Un rôle de négociation est même émergent pour un certain nombre de comités d'entreprise européens. La Commission liste près de 150 accords d'entreprise transnationaux dont la pertinence s'impose face au développement des sociétés européennes, des fusions ou des transferts et aux restructurations dépassant les frontières<sup>20</sup>.

**21.** L'ensemble de ces éléments nouveaux ont naturellement conduit à l'impératif d'adapter le cadre fixé en 1994 sur le fonctionnement des comités d'entreprise européens tout en respectant l'économie générale. En dépit de ses succès certains, certaines faiblesses avérées rendaient nécessaires une révision de la directive de 1994 qui, selon son article 15, aurait dû être accomplie dès 1999.

**22. Réexamen, révision ou refonte ?** Ces trois termes relatifs à des amendements formels à la directive sur les comités d'entreprise européens ont été utilisés de manière interchangeable au cours du débat, mais ils ne sont pas synonymes. En effet, chacun de ces termes a une signification juridique légèrement différente. Lorsqu'en 2008, la « *révision* »<sup>21</sup> très controversée et attendue avec anxiété a été ramenée à une « *refonte* », la nuance a eu des implications considérables sur le processus d'adoption des modifications et sur son résultat final. Le terme « *révision* » a été utilisé comme terme par défaut pour décrire le processus d'introduction de modifications à la directive. « *Réexamen* » est le terme légal utilisé à l'article 15 de la directive 94/45/CE, alors que le terme « *refonte* » n'est pas apparu dans le contexte de la directive avant la mi-2008, dans le texte de la proposition de la Commission au Parlement européen.

---

<sup>20</sup> Bilan Négociation collective 2008, La Documentation Française, p. 196.

<sup>21</sup> Le terme avait même été utilisé par la Commission dans sa communication de février (CCE, 2008b).

**23.** La différence la plus importante est celle qui distingue la « *refonte* » de la « *révision* ». La révision est un terme global qui fait référence à la possibilité pour tous les acteurs institutionnels éligibles de l'Union européenne, sans la moindre restriction, de soumettre des modifications affectant un nombre illimité de dispositions de la directive sur le comité d'entreprise européen.

**24.** La refonte désigne une catégorie strictement définie de procédures législatives, qui impose certaines limitations au Parlement européen et au Conseil en les obligeant à ne travailler que sur les dispositions que la Commission a modifiées et en interdisant au Parlement d'examiner celles qui n'ont pas été modifiées dans la proposition. Une procédure de refonte est d'application si plusieurs actes juridiques régissant la même matière se chevauchent et qu'il faudrait les intégrer dans un texte législatif unique : « *lorsqu'une modification substantielle doit être apportée à un acte juridique précédent, la technique de la refonte permet d'adopter un texte législatif unique qui, à la fois, apporte la modification souhaitée, procède à la codification de celle-ci avec les dispositions de l'acte précédent qui restent inchangées et abroge ce dernier* »<sup>22</sup>.

**25.** S'agissant de la législation sur les comités d'entreprise européens, cette procédure ne s'applique que dans une mesure très limitée puisque seules la directive 94/45/CE et une brève modification d'ordre technique (directive du Conseil 2006/109/CE du 20 novembre 2006) comportent des actes dont le contenu concerne le domaine en question.

**26.** Le choix de la procédure de refonte entraîne des implications importantes en termes de champ de compétence des autres institutions européennes impliquées dans la procédure. Le fait que la Commission ait abandonné une procédure normale de révision au profit d'une procédure de refonte représente, d'un point de vue politique et pragmatique, un choix efficace visant à absorber l'ensemble de ce processus complexe dans un laps de temps déterminé. Pour la Commission, le bénéfice est double : la refonte limite l'ampleur des nouveaux

---

<sup>22</sup> Selon l'Accord interinstitutionnel du 28 novembre 2001, pour un recours plus structuré à la technique de la refonte des actes juridiques, JO C 77 du 28 mars 2002, p.1-3. et la règle 80(a) du règlement du Parlement européen.

amendements susceptibles d'être proposés au Parlement européen, et elle exclut toute possibilité que le Conseil puisse faire marche arrière ou affaiblir la proposition initiale<sup>23</sup>.

**27.** Formellement, la Commission était en droit d'opter pour une procédure de refonte puisqu'on peut affirmer que les changements envisagés par elle étaient des « *modifications substantielles* ». Conformément à l'article 15 de la directive sur les comités d'entreprise européens, la Commission ne s'était pas engagée à appliquer une procédure spécifique après le « *réexamen* », mais seulement à proposer des amendements lorsqu'elle les jugeait nécessaires. Cette limitation considérable des pouvoirs du Parlement européen a suscité une vague de désapprobation chez les parlementaires, estimant que la refonte ne pouvait être considérée comme satisfaisant aux exigences de l'article 15 de la directive<sup>24</sup>, mais n'a fait l'objet d'aucune opposition formelle.

**28.** Une différence existe aussi entre le « *réexamen* » et la « *révision* ». En 1999 déjà, lorsque seule une révision était envisagée, le texte de la directive 94/45/CE concernant la nature du « *réexamen* » présentait une ambiguïté assez importante. L'article 15 de la directive fait état d'un réexamen du fonctionnement des comités d'entreprise européens « *en vue de proposer au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires* ». En raison de la référence à des modifications possibles apportées au texte législatif, les termes « *réexamen (...) en vue de proposer (...) les modifications* » furent bientôt remplacés par une simple refonte<sup>25</sup>. L'ambiguïté qui caractérise tant la véritable nature de l'article 15 que la distinction plutôt floue entre « *réexamen* » et « *révision* » a contribué à ce que ce dernier terme devienne l'expression courante et se substitue progressivement à la formulation initialement utilisée dans la directive.

**29.** Ainsi, à partir de la transformation du terme relativement modeste initialement choisi – « *réexamen* » – en un terme quelque peu excessif – « *révision* » – la nature du processus

---

<sup>23</sup> R. JAGODZINSKI, « Comités d'entreprise européens : à la recherche d'une directive modifiée », Bilan social de l'Union européenne, p. 117.

<sup>24</sup> Ces critiques sont apparues lors du débat du 15 décembre 2008 précédant le vote final en séance plénière du Parlement européen sur son rapport sur la refonte de la directive CEE, notamment celles des parlementaires Elisabeth Schroedter (Groupe des Verts/ Alliance libre européenne), Jean Louis Cottigny (PSE), Harald Ettl (PSE) et Steven Hughes (PSE).

<sup>25</sup> Cette évolution n'était pas tout à fait correcte en termes juridiques si l'on se réfère au Glossaire pour mieux légiférer (CCE, 2008a).

aboutissant à la directive 2009/38 consiste en une référence au terme plus modeste de « *refonte* », avec toutes les conséquences juridiques que cela comporte.

**30. Une prise de conscience tardive.** En avril 2000, la Commission a présenté au Parlement européen et au Conseil un rapport sur l'état d'application juridique et pratique de la directive<sup>26</sup>. Ce rapport porte sur l'évaluation des mesures de transposition prises par les Etats ainsi que sur une évaluation de la mise en œuvre de la directive<sup>27</sup>. Il indique que des points d'interprétation persistent. En outre, il indique que la résolution de ces questions passe soit par les parties concernées, soit relève du domaine judiciaire. La Commission n'a donc pas conclu au besoin de proposer une modification de la directive à ce stade.

**31.** En septembre 2001, le Parlement européen a adopté une résolution relative au rapport de la Commission<sup>28</sup>. Tout en reconnaissant l'impact positif de la directive, la résolution souligne un certain nombre de carences et invite la Commission à présenter une proposition de révision de la directive en vue d'y remédier. Le texte met particulièrement en lumière les défis posés par les restructurations industrielles et souligne la contribution positive que la participation des travailleurs, au travers du comité d'entreprise européen, peut apporter pour faciliter le processus d'ajustement.

**32.** En septembre 2003, le Comité économique et social européen (CESE) a adopté un avis exploratoire concernant la directive, à la demande de la Commission<sup>29</sup>. Cet avis se veut avant tout un corpus informatif ayant pour objet de faire le point sur l'expérience acquise suite à la mise en œuvre de la directive. Son intérêt réside notamment dans le fait qu'il s'appuie, à cette fin, sur un large éventail d'études et d'analyses exprimant le point de vue des employeurs et des travailleurs.

---

<sup>26</sup> Rapport de la Commission du 4 avril 2000 sur l'état d'application de la directive 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, COM (2000) 188 final.

<sup>27</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant 3.

<sup>28</sup> A5-0282/2001 PE 308.750/28.

<sup>29</sup> Avis du comité économique et social européen sur l'application concrète de la directive sur les comités d'entreprise européens ainsi que sur les aspects qui éventuellement nécessiteraient une révision, CESE, 26 septembre 2003, 1164/2003

**33.** Mais en 2006, le CESE rend un avis d'initiative dans lequel il fait comprendre à la Commission et aux partenaires sociaux européens qu'il est temps de reconsidérer la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens de 1994 et de renforcer son rôle en particulier dans le cadre des restructurations<sup>30</sup>. Le groupe d'employeurs, opposé à l'idée d'une révision, a présenté un contre-avis, intégralement rejeté. Le CESE y liste plusieurs améliorations à apporter à la directive dont trois éléments essentiels plaident pour une « *mise à jour rapide* » du texte<sup>31</sup> : 1) s'aligner sur les nouvelles définitions de l'information et de la consultation établies par les directives plus récentes en la matière, 2) modifier le nombre de représentants des travailleurs au sein du groupe spécial de négociation et des comités d'entreprise européens, 3) reconnaître le droit des syndicats nationaux et européens de faire partie du groupe spécial de négociation et des comités d'entreprise européens. Le CESE estime que l'objectif de la révision « *n'est pas uniquement d'achever la phase d'application formelle de la directive sur les CE européens mais, tout d'abord, de garantir la pleine efficacité des accords et des normes de transposition nationales et ensuite d'adapter les procédures d'information et de consultation et les droits des CE européens aux nouvelles conditions du marché et à des politiques de gestion plus sévères* ».

**34.** C'est finalement en 2008 que la révision de la directive prend son élan selon un processus institutionnel original. Les partenaires sociaux européens ont été consultés<sup>32</sup> deux fois<sup>33</sup> : d'une part, sur l'orientation possible d'une action communautaire consistant à réviser la directive 94/45 et, d'autre part, sur leur volonté de démarrer des négociations conventionnelles menant à un accord ayant pour objet de se substituer à une directive<sup>34</sup>.

**35. La première phase de consultation**<sup>35</sup>. Au mois d'avril 2004, la Commission européenne a initié la phase de consultation sur le réexamen de la directive. Les organisations

---

<sup>30</sup> Avis du comité économique et social européen intitulé « Les comités d'entreprise européens : un nouveau rôle pour promouvoir l'intégration européenne », 13 septembre 2006.

<sup>31</sup> LSE, « Une petite pression pour réviser la directive sur les CE européens », 2006, n° 160, p. 1.

<sup>32</sup> Traité FUE, art. 154 (ex-article 138 Traité CE). Voir Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant 4.

<sup>33</sup> J. Ph. LHERNOULD, « La nouvelle directive CE européen : une victoire...quelle victoire ?, RJS, 2/09, p. 106 ; LSE, n° 208, p. 1.

<sup>34</sup> Traité FUE, art. 155 (ex-article 139 Traité CE).

<sup>35</sup> Comités d'entreprise européens : vers l'optimisation du potentiel d'implication des travailleurs au profit des entreprises et de leur personnel : Première phase de consultation des partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels communautaires dans le cadre du réexamen de la directive sur les comités d'entreprise européens.

européennes de salariés se sont prononcées pour une révision rapide de la directive alors que les organisations patronales s'y sont farouchement opposées. Si les premiers y voient une bonne occasion de définir l'information-consultation et d'affirmer son caractère préalable ainsi que le rôle des syndicats, les secondes préfèrent se concentrer sur la mise en œuvre de la directive de 1994 et développer l'échange de bonnes pratiques. Ces partenaires s'accordent néanmoins sur l'utilité des comités d'entreprise européens et l'intérêt d'une clarté des procédures, de la formation des membres, des experts et des fédérations sectorielles professionnelles européennes. En mars 2005, la Commission encourage de nouveau les partenaires sociaux européens à négocier en vue de conclure un accord révisant la directive<sup>36</sup>.

**36. La deuxième phase de consultation**<sup>37</sup>. La Commission lance la deuxième étape de la consultation en 2008 en cédant à certaines demandes de l'exécutif tout en étant approuvée par la CES sur sa démarche globale<sup>38</sup>. Certaines orientations sont ainsi adaptées mais les objectifs de la refonte perdurent :

- définition de l'information et de la consultation : la Commission gomme son appréciation sur le fait que de nombreux accords de CE européen ne garantissent pas un niveau suffisant d'information et de consultation. Elle n'évoque plus explicitement la nécessité de se référer à celles issues de la directive sur l'implication des travailleurs dans la société européenne.
- réduction des coûts : le patronat européen a obtenu que les comités d'entreprise européens exercent leurs compétences « *dans un cadre limitant au strict nécessaire les charges imposées aux entreprises* ». Concrètement, le passage d'une à deux réunions annuelles du comité est abandonné. Dans la même logique, le droit d'accès aux sites de l'entreprise des membres du comité d'entreprise européen pour diffuser des informations et recueillir l'avis des travailleurs a été supprimé de la version initiale du document soumis à la consultation interservices.

---

<sup>36</sup> COM (2005) 120, « Restructurations et emploi ».

<sup>37</sup> Consultation des partenaires sociaux européens sur la révision de 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, 20 février 2008, C/2008/660.

<sup>38</sup> LSE, 6 mars 2008, n° 196, p. 2 ; Planet Labor, 20 février 2008, dépêche n° 08014.

- allongement des procédures : le texte précise la nécessité de veiller « *notamment à travers une meilleure articulation des niveaux et la détermination par accord des modalités d'information et de consultation, à ce que ces changements ne rallongent pas les procédures de consultation au point de ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises* ».
- compétences transnationales : la Commission estime que la directive devrait établir un droit à l'information et à la consultation sur les questions transnationales, ce caractère transnational pourrait être défini comme relatif aux questions excédant les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.
- articulation des niveaux d'information et de consultation : le texte estime utile d'affirmer le principe du « *niveau pertinent de direction et de représentation en fonction du sujet traité* ». Aux partenaires sociaux de l'entreprise de « *trouver la séquence de temps qui donne un effet utile à l'information et à la consultation* ».
- clause d'adaptation : la Commission souhaite que les nouveaux accords prévoient des modalités d'adaptation et de dénonciation ainsi que de renégociation en cas de changement de périmètre. En l'absence de dispositions conventionnelles ou en cas de conflits entre les dispositions d'au moins deux accords de CE européen, elle propose que soit « *instaurée une obligation d'ouvrir une négociation sur le nouveau périmètre, dans un délai approprié, associé à un mécanisme de transition pour la ou les instances existantes pendant la durée des négociations, sur demande des travailleurs ou initiative de la direction* ».
- clause de sauvegarde : la directive révisée ne s'appliquera qu'aux accords à venir et à ceux négociés suite à une dénonciation du texte d'origine.

**37. Le refus de négocier la révision de la directive.** Les partenaires sociaux européens avaient jusqu'au 3 avril 2008 pour informer, le cas échéant, la Commission de leur volonté d'engager la procédure de négociation sur la base des propositions figurant dans la deuxième phase de consultation. Après une période d'incertitude, les représentants des employeurs et salariés donnèrent leur accord de principe le 2 avril. La CES souhaitait alors une « *conclusion rapide des négociations* »<sup>39</sup> par crainte que les syndicats patronaux tentent des manœuvres dilatoires ayant pour objet de faire échec au processus de révision de la directive avant le

---

<sup>39</sup> Planet Labor, 3 avril 2008, dépêche n° 080261.

renouvellement de la Commission européenne<sup>40</sup> et les élections au Parlement européen<sup>41</sup>. La CES tenta de subordonner son accord à une négociation d'une durée maximale de trois mois et d'organiser des pré-négociations<sup>42</sup>. Elle refuse finalement d'entrer en négociation le 11 avril, estimant par lettre adressée au commissaire européen Spidla qu'il n'y avait pas assez de temps pour traiter l'ensemble des questions en raison de l'ampleur des différences entre les différents syndicats<sup>43</sup>. Des observateurs ont pu analyser cette attitude comme liée au manque d'intérêt réel de la CES pour cette négociation étant donné que le contenu de la deuxième phase de négociation était globalement favorable à ces positions<sup>44</sup>. Ainsi, comme ce fut le cas pour l'adoption de la directive de 1994, les partenaires sociaux refusèrent de négocier<sup>45</sup>. Sous la pression des parlementaires européens et du calendrier institutionnel, la Commission s'engagea alors à présenter une proposition de directive plus « *équilibrée* »<sup>46</sup> à partir du 7 mai 2008. Elle tenta, en vain, de faire revenir la CES sur son refus de négocier<sup>47</sup>. En effet, dans un courrier en date du 5 mai, le secrétaire général de la CES, John Monks, reconnaît qu'une négociation eut été préférable, mais que cette dernière est rendue impossible par l'attitude de BusinessEurope : 1° l'organisation patronale n'a pas démontré qu'elle était disposée à accepter des améliorations substantielles au texte de la directive ; 2° elle ne reconnaît pas le document de consultation de la Commission comme une base de négociation ; 3° elle ne s'engage pas sur une période de négociation brève.

**38. Le rôle décisif des partenaires sociaux européens dans l'adoption de la directive refondue.** Après la présentation de la proposition de directive du 2 juillet 2008, Xavier Bertrand, déterminé à faire voter la directive en première lecture, chercha à exercer une influence sur les partenaires sociaux européens afin qu'ils pèsent sur le Conseil des ministres et le Parlement européen. Cette nouvelle proposition étant plus favorable au patronat, la CES

---

<sup>40</sup> Automne 2009.

<sup>41</sup> Printemps 2008.

<sup>42</sup> Planet Labor, 10 avril 2008, dépêche n° 080284.

<sup>43</sup> LSE, 17 avril 2008, n° 199, p. 1.

<sup>44</sup> J.-Ph. LHERNOULD, « La nouvelle directive CE européen : une victoire...quelle victoire ? », RJS, 2/09, p. 106.

<sup>45</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant 6.

<sup>46</sup> Planet Labor, 7 mai 2008, dépêche n° 080370.

<sup>47</sup> Planet Labor, 14 mai 2008, dépêche n° 080383.

se montra plus disposée à discuter le texte. Dans un courrier adressé à la présidence française du 29 août 2008, les partenaires sociaux ont rendu un avis conjoint (*joint advice*) sur la proposition de directive. Cet avis signé par la CES, BusinessEurope, le CEEP et l'UEAPME, constitue un acte juridique *sui generis* dans la procédure de codécision. Il contenait des modifications importantes de fond dont la majeure partie sera reprise par la directive refondue. Dès lors, la directive fut adoptée en quelques mois grâce au soutien des partenaires sociaux et sans véritable opposition du Parlement européen.

**39. Un détournement de la procédure de codécision ?** La procédure de codécision classique a ainsi été doublée d'une procédure informelle qui a exercé une influence importante. En effet, le Conseil du 2 octobre 2008 a adopté la proposition de la Commission intégrant les modifications proposées par l'avis conjoint. Mandat a été donné au Comité des Représentants permanents (Coreper) de poursuivre leurs travaux de recherche d'un accord en première lecture au Parlement européen. La Commission emploi et affaires sociales du Parlement avait toutefois émis des réserves sur la proposition de directive dans un rapport du 17 novembre 2008<sup>48</sup>. La présidence française organisa alors un trilogue début décembre 2008, un processus informel de discussion regroupant des représentants des Etats membres, du Parlement européen et de la Commission. Un compromis avalisé par la CES et Business Europe fut conclu, et ce avant même que le Coreper ne l'approuve. Certains aspects de la procédure de codécision furent néanmoins conservés : un vote du Parlement européen le 16 décembre 2008, l'accord des partenaires sociaux européens et le soutien de la Commission. Le jour du vote de la directive en assemblée plénière, les parlementaires européens exprimèrent leur mécontentement vis-à-vis de la présidence française<sup>49</sup>. Ce texte a été voté par 411 voix pour, 44 contre et 181 abstentions. Les députés européens ont soutenu le projet sur le fond, surtout dans le contexte de restructurations actuel, mais ils ont regretté que la présidence, en faisant intervenir les partenaires sociaux européens en marge des discussions, ait contribué « à réduire les possibilités d'intervention du Parlement ». Le lendemain, un vote conforme du Conseil confirme le projet de refonte de la directive.

---

<sup>48</sup> Planet Labor, 18 novembre 2008, dépêche n° 080902.

<sup>49</sup> Planet Labor, 17 décembre 2008, dépêche n° 081017.

**40.** Une sorte de « *troisième voie* » au dialogue social s'est ainsi imposée<sup>50</sup>. Au-delà de l'aspect formel, cette possibilité, justifiée par l'urgence, a pu être à l'origine des faiblesses et contradictions de la directive refonte. Elle marque, d'autre part, un affaiblissement durable du rôle des partenaires sociaux européens dont les compromis ont pu être incompris par leur base nationale.

**41. La directive 2009/38/CE du 6 mai 2009**<sup>51</sup>. La directive refonte sur les comités d'entreprise européens a finalement été adoptée le 6 mai 2009 puis publiée le 16 mai. Elle est rentrée en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne, soit le 5 juin<sup>52</sup>. Elle signale ainsi clairement que sa première adoption en 1994, ne constitue ni un achèvement du processus de constitution d'un droit communautaire en matière d'information et de consultation des salariés, ni un élément isolé de ce dispositif.

**42.** La directive révisée met en place une fenêtre de deux ans, entre sa date d'entrée en vigueur, le 6 juin 2009, et le 6 juin 2011, destinée à permettre la négociation d'un accord dans les entreprises ou les groupes qui en sont encore dépourvus<sup>53</sup>. Cet accord pourra déroger aux dispositions de la nouvelle directive, constituant ainsi une nouvelle catégorie d'accords d'anticipation.

**43.** Cette nouvelle période dérogatoire est différente du mécanisme institué par la directive de 1994 qui avait laissé une période de deux ans pour conclure des accords dérogatoires à ces dispositions (les fameux accords dits « *article 13* »). Il n'est, cette fois, pas possible de déroger aux dispositions de la directive de 1994 mais seulement à celles de la directive de 2009 dans le respect du précédent texte. Cette nouvelle période apparaît dès lors moins intéressante pour les entreprises et groupes.

---

<sup>50</sup> Selon l'expression de Jean-Philippe LHERNOULD.

<sup>51</sup> Voir Annexe 2.

<sup>52</sup> L 122/38 FR Journal officiel de l'Union européenne 16.5.2009.

<sup>53</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 18 : « *L'article 1, paragraphes 1, 5, 6 et 7, l'article 2, paragraphe 1, points a) à e), h) et i), l'article 2, paragraphe 2, l'article 3, paragraphes 1, 2, 3, 5, 6, et 7, l'article 4, paragraphes 1, 2 et 3, l'article 5, paragraphes 1, 3, 5, et 6, l'article 5, paragraphe 2, point a), l'article 6, paragraphe 1, l'article 6, paragraphe 2, points a), d) et f), l'article 6, paragraphes 3, 4 et 5 et les articles 7, 8, 9 et 11, ainsi que l'annexe I, points 1 b), e) et f), et points 4, 5 et 6, sont applicables à partir du 6 juin 2011* ».

44. Toutefois, ce nouveau texte exerce une influence certaine sur les accords négociés récemment et il devrait continuer d'en être ainsi jusqu'au mois de juin 2011, les membres du groupe spécial de négociation se basant dès à présent sur ses dispositions dans le processus de négociation.

45. En tout état de cause, la directive sur les comités d'entreprise européens n'est pas fondamentalement changée et sa philosophie demeure la même en ce qu'elle s'attache à l'autonomie des parties, à l'équilibre des intérêts, à l'effet utile du processus d'information et de consultation et au principe de subsidiarité<sup>54</sup>.

46. Elle poursuit dès lors plusieurs objectifs : « *il s'avère nécessaire de moderniser la législation communautaire en matière d'information et de consultation transnationale des travailleurs, dans le but*

- *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 »*<sup>55</sup>.

47. Près de quinze ans après l'adoption de la première directive sur le comité d'entreprise européen, la refonte de ce texte permet-elle une véritable amélioration de l'information-consultation des travailleurs au niveau européen ? Plus encore, la directive refonte consacre-t-elle le comité d'entreprise européen en tant qu'acteur social à part entière incarnant l'Europe sociale de demain ?

---

<sup>54</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant 48 : « Conformément au point 34 de l'accord interinstitutionnel «Mieux légiférer», les États membres sont encouragés à établir, pour eux-mêmes et dans l'intérêt de la Communauté, leurs propres tableaux, qui illustrent, dans la mesure du possible, la concordance entre la présente directive et les mesures de transposition, et à les rendre publics. »

<sup>55</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant n° 7.

**48.** L'analyse de l'apport de la directive 2009/38 ne sera dès lors pas construite selon une lecture binaire – succès et échecs de la directive - mais bien centrée sur la question de la légitimité du comité d'entreprise européen dans le cadre juridique de l'Union. Cette légitimité s'apprécie au niveau de l'existence même du comité d'entreprise européen en tant que structure de représentation transnationale des travailleurs (Titre 1) mais aussi au niveau des actions concrètes qu'il mène (Titre 2).

# **TITRE 1 : L'EXISTENCE DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN**

La légitimité du comité d'entreprise européen repose sur l'affirmation de son existence, tant spatiale que matérielle.

Il convient dès lors d'envisager son existence par l'analyse, d'une part, de son périmètre géographique (Chapitre 1) et, d'autre part, de ses vecteurs juridiques (Chapitre 2).

# **Chapitre 1 : Le périmètre du comité d'entreprise européen**

Le principe de définition du périmètre du comité d'entreprise européen est lié à l'identification de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire dont nous tenterons de mettre en évidence les principes directeurs (Section 1).

La nouvelle directive tient compte, par ailleurs, du caractère évolutif du périmètre. Elle introduit une innovation importante qui conditionne l'institution du comité d'entreprise européen : l'obligation d'information préalable sur la structure de l'entreprise ou du groupe (Section 2).

## ***Section 1 : Le principe de définition du périmètre***

49. La philosophie du comité d'entreprise européen implique une identification de l'entreprise ou du groupe, nécessairement de dimension communautaire. Aucun changement fondamental n'est apporté par la nouvelle directive sur ce point (Sous-section 1)<sup>56</sup>.

50. En revanche, des mesures d'adaptation du périmètre suite à des changements dans la structure de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire sont désormais prévues (Sous-section 2).

### ***Sous-section 1 : L'identification de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire***

51. L'identification d'une entreprise ou d'un groupe de dimension communautaire requiert de définir de prime abord le champ d'application géographique et matériel de la directive sur le comité d'entreprise européen (§ 1). Elle nécessite, par ailleurs, une analyse détaillée de la notion d'entreprise ou de groupe de dimension communautaire (§ 2).

#### **§1 : Le champ d'application géographique et matériel**

52. La définition du champ d'application géographique et matériel recouvre des enjeux en termes de cadre géographique de référence (I), et de seuils d'effectifs (II).

##### **I. Le champ d'application géographique**

53. Si le territoire de référence est marqué par un élargissement en Europe de l'est (A), l'exclusion de la marine marchande est inchangée (B).

---

<sup>56</sup> Il convient de noter que l'expression « *entreprise ou groupe de dimension communautaire* » apparaît dépassée aujourd'hui compte tenu de l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne le 1<sup>er</sup> décembre 2009. L'expression « *entreprise ou groupe de dimension européenne* » semblerait en effet plus opportune. La directive 2009/38 conservant les termes originaux, nous en ferons de même au cours de ce mémoire.

## A. Le territoire de référence

**54.** Le champ géographique fixé par la directive 94/45 (1) a connu depuis un élargissement du fait de l'intégration de nouveaux Etats dans l'Union européenne (2).

### 1) Le cadre géographique de base

**55.** La directive prévoit que le champ d'application territorial est l'Union Européenne (UE)<sup>57</sup> et l'espace économique européen (EEE)<sup>58</sup>. Tous les Etats membres ont repris ce territoire dans leur loi de transposition.

**56.** Certains Etats avaient à l'origine exclu explicitement le Royaume-Uni. De telles dispositions devaient être modifiées avant le 15 décembre 1999 suite à l'extension de la directive 94/45/CE au Royaume-Uni par la directive 97/74/CE du 15 décembre 1997. La transposition de la directive 2009/38 constitue une nouvelle occasion de se conformer au droit communautaire pour les Etats retardataires<sup>59</sup>.

### 2) L'élargissement aux nouveaux entrants de l'Union Européenne

#### a) Une intégration progressive des nouveaux Etats membres

**57.** L'intégration des nouveaux Etats membres dans le périmètre du comité d'entreprise européen constitue un enjeu majeur pour de nombreuses entreprises. Les documents présentés ci-après en témoignent.

---

<sup>57</sup> Liste des 27 Etats : Allemagne, Belgique, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Danemark, Irlande, Royaume-Uni, Grèce, Espagne, Portugal, Autriche, Finlande, Suède, Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Slovénie, Bulgarie, Roumanie.

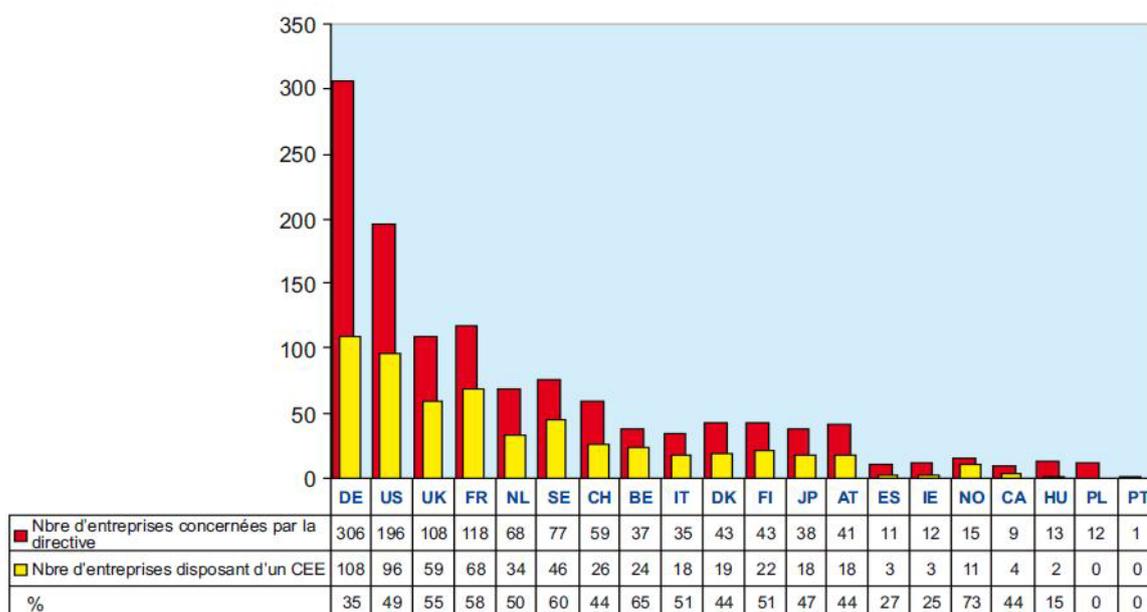
<sup>58</sup> Liste des 30 Etats : Etats de l'Union Européenne, Islande, Liechtenstein et Norvège.

<sup>59</sup> La directive 97/74 ne fait aujourd'hui l'objet que de trois transpositions nationales (Source : OIT) : la France (Ordonnance n° 2001-176 du 22 février 2001 relative à la transposition de la directive 97/74/CE du Conseil du 15 décembre 1997 au comité d'entreprise européen et à la procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire), l'Irlande (European Communities (Transnational Information and Consultation of Employees Act, 1996) (Amendment) Regulations 1999 (S.I. No. 386 of 1999)) et Chypre (Act No 68(I) of 2002 to establish European Work Councils in order to ensure employees' rights to information and consultation while working in enterprises or in a group of companies operating at the European level).

- CEE actifs et implication d'un observateur ou un représentant d'un nouveau pays membre ou d'un pays candidat membre de l'UE<sup>60</sup>.

<b>CEE actifs et implication d'un observateur ou un représentant d'un nouveau pays membre ou d'un pays candidat membre de l'UE</b>	
Total des CEE actifs	908
CEE comprenant un observateur ou un représentant d'un nouveau pays membre de l'UE (2004)	210
CEE comprenant un observateur ou un représentant d'un nouveau pays membre de l'UE (2007: Bulgarie, Roumanie)	41
CEE comprenant un observateur ou un représentant d'un pays candidat membre de l'UE (Croatie, Macédoine, Turquie)	24

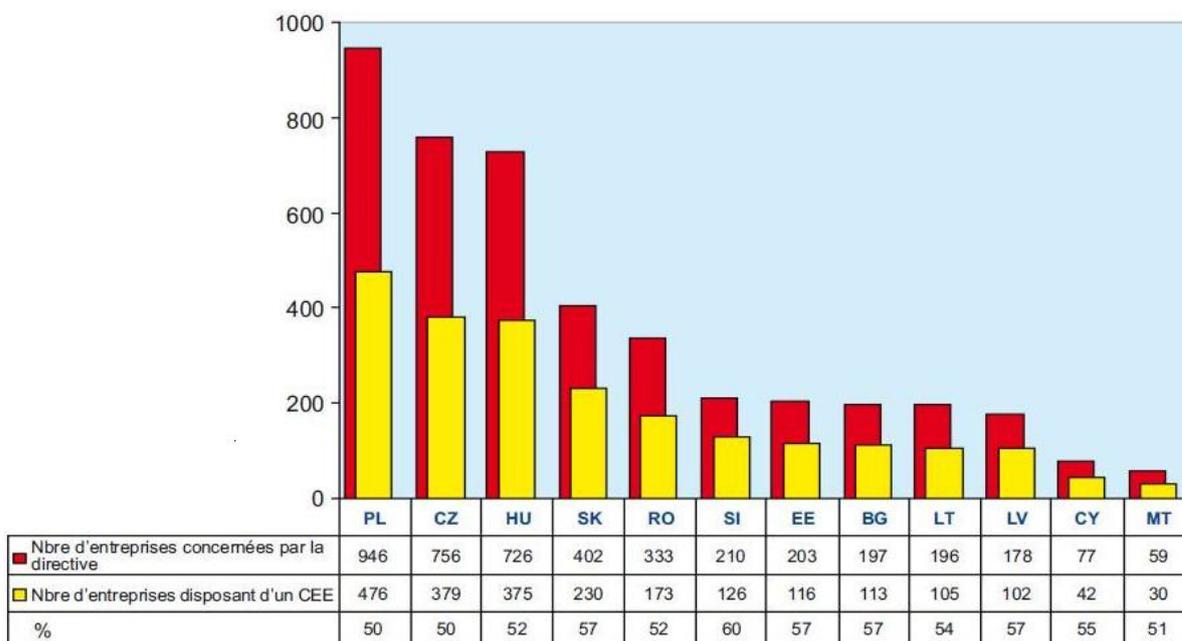
- Nombre d'entreprises concernées par la directive CE européen possédant des implantations dans les nouveaux Etats membres (par pays d'origine).



Source: Base de données ETUI-REHS relative aux comités d'entreprise européens, mars 2008

<sup>60</sup> Source : European Trade Union Institute, EWC database, juillet 2009.

- Nombre de multinationales concernées par la directive CE européen possédant des filiales dans les nouveaux Etats membres (par pays d'origine).



Source: Base de données ETUI-REHS relative aux comités d'entreprise européens, mars 2008

**58.** L'implantation des nouveaux pays membres a cependant pu rencontrer des difficultés et susciter des craintes importantes liées à l'impact de l'élargissement sur les structures existantes. Une première inquiétude concernait le cas des CE européens « cheval de Troie »<sup>61</sup>. Si cela a pu être fréquent en Pologne au début des années 2000, le processus s'est démocratisé depuis. Ainsi, chez Unilever, les élections qui ont eu lieu en 2004, ont conduit à l'élection de représentants syndicaux au comité. D'autre part, les risques de conflits internes entre les représentants des anciens Etats membres de l'UE et ceux des nouveaux a été exagéré.

**59.** Dans un tel contexte, l'implantation des nouveaux pays membres s'est faite de façon contrastée. Une étude menée par la Fondation de Dublin<sup>62</sup> distingue deux cas de figure.

<sup>61</sup> Comités d'entreprise européens dont les membres originaires des anciens pays de l'Est seraient nommés et contrôlés par la direction restent exceptionnels.

<sup>62</sup> Rapport intitulé « *Expérience des comités d'entreprise européens dans les nouveaux pays membres* », Fondation de Dublin, 2006 (version anglaise uniquement), Planet labor, 25 janvier 2007, dépêche n° 070066.

**60.** Le premier cas de figure révèle une intégration anticipée bien avant l'élargissement de l'UE et réalisée de manière progressive des nouveaux membres au sein des comités d'entreprise européens par le biais du statut d'observateurs<sup>63</sup>. Ainsi, en 2002, un quart des entreprises qui disposaient déjà d'un comité d'entreprise européen et qui menaient des activités dans au moins un des futurs États membres (soit 84 des 323 entreprises recensées en 2002) a en effet attribué aux futurs membres le statut d'observateurs ou de membres à part entière<sup>64</sup>. Ces expériences ont souvent été des succès<sup>65</sup> car le plus souvent, ce sont des personnalités compétentes pour représenter les intérêts des travailleurs de leurs pays qui ont pu siéger dans ces instances.

**61.** Un second cas de figure est évoqué, dans lequel les représentants issus des nouveaux États membres avaient peu d'expérience, voire aucune, en matière de représentation des intérêts transnationaux des travailleurs. Il apparaît alors opportun de mettre en place une intégration au sein du comité accélérée, insistant sur la formation de ces représentants<sup>66</sup>.

#### b) Le bilan de l'élargissement à l'Est

**62.** L'élargissement à l'Est est à l'origine d'un bilan contrasté tant au niveau des relations industrielles que des modalités pratiques de fonctionnement.

#### ➤ Les impacts positifs

**63.** L'élargissement du périmètre du comité d'entreprise européen à l'Est a eu un double impact positif, tant dans ces nouveaux États que dans les États membres à l'origine.

---

<sup>63</sup> Chez Volkswagen, les représentants tchèques étaient déjà intégrés en 1992 en tant qu'observateurs puis membres à part entière en 1995. Chez GM, le statut d'observateur a été conféré aux représentants des nouveaux pays de l'est dès l'institution du CEE en 1996, puis le statut de membre en 1998. Chez ABB, les représentants des nouveaux pays de l'est ont été reconnus membres à part entière en 1997. Chez Bosh, le statut d'observateurs leur a été accordé en 1998.

<sup>64</sup> Statistiques de l'Institut Syndical Européen (ISE), 2002.

<sup>65</sup> A l'inverse, chez Fiat, cinq années auront été nécessaires pour implanter au titre d'observateur un représentant salarié polonais (pour 10 000 salariés), représentant non élu et provenant d'un syndicat minoritaire (voir article de V. DELTEIL, *Les comités d'entreprise européens : quelles perspectives ?*).

<sup>66</sup> Le rapport de la Fondation de Dublin souligne cela dit le risque d'isolement de ces représentants.

**64.** En premier lieu, l'influence des comités d'entreprise européens sur les relations industrielles dans les nouveaux Etats membres semble être significative. Elle s'est traduite par l'intensification de la coopération entre les syndicats et les représentants du personnel de tous les pays membres et a joué un rôle formateur auprès des élus représentant les nouveaux Etats membres, notamment en matière de restructurations, via l'échange de bonnes pratiques<sup>67</sup>. Les comités d'entreprise européens auraient un impact positif sur la qualité du dialogue social dans les sites situés dans les nouveaux Etats membres. Par exemple, les entreprises dotées d'un comité d'entreprise européen et étudiées dans le rapport ont souvent incité le management local à mettre en place une structure de représentation du personnel au niveau central (comité de groupe, coordination syndicale) même dans les pays qui n'avaient pas prévu de telles instances dans leur législation nationale<sup>68</sup>.

**65.** D'autre part, l'élargissement des comités d'entreprise européens pourrait à terme infléchir ou redessiner l'équilibre des pouvoirs au sein des multinationales mais aussi des filiales d'Europe de l'Est, comme le suggère l'étude de Guglielmo Meardi<sup>69</sup>. L'auteur évoque d'abord un « *effet d'information* », ainsi exposé : « *Tandis que les investisseurs étrangers exploitent souvent leur origine occidentale comme une justification pour introduire du changement et citent les développements à l'ouest pour enfermer les syndicats dans un rôle défensif et traditionaliste sur le mode "vous ne savez pas comment ça marche dans une économie mondiale et le marché libre, nous nous savons", après l'intégration dans les CEE, ce discours change à 180 degrés ? Ce sont maintenant les syndicats qui se réfèrent aux pratiques occidentales comme modèles et le management qui cherche à insister sur la spécificité polonaise et sur l'impossibilité d'appliquer les standards occidentaux.* »

**66.** L'auteur décrit par ailleurs un « *effet de légitimation* » des représentants salariés locaux lié au renforcement de leurs contacts avec le management central. L'éventualité de la mise en place d'alliances nationales entre les syndicats et le management pour la défense des

---

<sup>67</sup> L'exemple de Deutsche Telekom en Slovaquie : les représentants du personnel ont souligné que leur participation au CEE avait un impact positif sur leur travail car ils étaient mieux informés sur les pratiques et politiques au sein du groupe dans son ensemble ainsi que sur la situation de la Slovaquie sur le marché européen.

<sup>68</sup> Cas de Sanofi-Aventis en Hongrie.

<sup>69</sup> Short Circuits in Multinational Companies : The Extension of European Works Councils to Poland, *European Journal of Industrial Relations*, 10-2., 2004, étude reprise par V. DELTEIL.

situations locales contre l'étranger, ou d'alliances transnationales contre le management central est classique. Ce rapprochement des acteurs peut être à l'origine tant d'un rattrapage partiel des niveaux de salaires que d'une instrumentalisation des comités d'entreprise européens par les sièges sociaux dans le but de contrôler le management local.

➤ Les difficultés persistantes

**67.** Les travaux recueillis par la Fondation de Dublin concluent que l'ouverture des comités d'entreprise européens aux nouveaux États membres s'est bien moins traduite par l'émergence de problèmes inédits, que par une certaine exacerbation des difficultés existantes.

**68.** En premier lieu, les représentants des nouveaux États membres se trouvent confrontés à une série de difficultés liées à leur fonctionnement interne. D'une part, un des obstacles importants au bon fonctionnement des comités demeure la barrière linguistique, malgré un certain effort en matière de formation. D'autre part, les différences de moyens entre les représentants sont encore trop importantes. En effet, les représentants des nouveaux États membres disposent en général de moyens techniques, financiers et en temps, plus modestes que leurs collègues des anciens États membres. De plus, ils reçoivent rarement de l'aide des grandes fédérations syndicales, ces dernières disposant de peu de moyens<sup>70</sup>. Le rapport note que les représentants au comité d'entreprise européen qui sont membres d'un syndicat jouent un rôle plus actif dans l'échange d'informations, à la différence des membres non syndiqués qui peinent, faute de logistique suffisante, à échanger des informations et se montrent par conséquent plus passifs, en se contentant de recevoir des informations.

**69.** Par ailleurs, une autre question pratique qui relève du fonctionnement du comité d'entreprise européen renvoie à la répartition des sièges une fois l'instance élargie aux membres des PECO. Si dans certains cas, l'opération peut se solder par l'intégration de nouveaux représentants sans remise en cause des règles de répartition des sièges, dans d'autres (dépassement d'un seuil fixé généralement entre 100 et 150 représentants), la pondération par pays doit être ajustée. Certains accords ayant fixé des seuils plus bas peuvent

---

<sup>70</sup> Il y a cependant des exceptions soulignées dans le rapport, par exemple avec Solidarnosc en Pologne et CMKOS en République tchèque.

prévoir que tous les pays n'aient pas nécessairement de représentation nationale (s'ils sont en dessous d'un certain seuil de salariés par pays), et puissent être regroupés (par exemple, un représentant pour les pays baltes).<sup>71</sup>

**70.** En second lieu, les représentants des nouveaux Etats membres se trouvent confrontés à des difficultés liées à leur action externe. En effet, les Etats membres sont confrontés à des divergences d'intérêts notables. En effet, si pour les membres de la « vieille Europe », les questions essentielles restent la RSE<sup>72</sup>, les délocalisations, les restructurations transnationales, pour ceux des nouveaux Etats membres, les préoccupations premières sont les conditions de travail, les salaires et l'organisation de travail. Pour ces nouveaux représentants, il semble acquis que les membres des « grands pays » ont une plus grande influence qu'eux sur l'agenda et les priorités du comité. Toutefois, si les propositions sont faites par les nouveaux membres sur ces points, elles se heurtent rarement à un rejet.

**71.** Ainsi, le problème le plus courant des comités d'entreprise européens opérant dans les nouveaux Etats membres est la difficulté de trouver des solutions efficaces aux restructurations et aux délocalisations<sup>73</sup>. Il convient néanmoins de souligner que les phénomènes de restructurations ou de délocalisations ne sont pas nécessairement révélateurs ou déclencheurs d'intérêts antagoniques et peuvent au contraire se révéler fédérateurs<sup>74</sup>. Le rapport de la Fondation de Dublin évoque ainsi l'expérience à « double tranchant » des restructurations, soulignant qu'elles peuvent fédérer anciens et nouveaux membres, lorsque leurs sites font respectivement l'objet de réductions de personnel<sup>75</sup>.

---

<sup>71</sup> Peu d'informations existent sur la manière (conflictuelle ou non) dont ont été redistribués les sièges dans les comités d'entreprise européens après l'intégration des nouveaux membres. Sur cette question, l'étude de Méardi réalisée auprès de représentants salariés des comités d'entreprise européens de six entreprises ayant des activités en Pologne, dévoile notamment l'opposition des représentants salariés français d'une entreprise française implantée en Pologne à une augmentation du nombre de représentants polonais qui se ferait sur la base des règles de répartition des sièges existantes.

<sup>72</sup> Responsabilité sociale de l'entreprise.

<sup>73</sup> Des divergences entre anciens et nouveaux membres ont pu apparaître au sujet des restructurations notamment au sein des comités de GM Opel, de Sanofi-Aventis ou encore de d'Unilever.

<sup>74</sup> Voir V. DELTEIL.

<sup>75</sup> G. MEARDI explique ainsi le rapprochement des représentants salariés polonais d'avec leurs homologues occidentaux par une même exposition au risque de pertes d'emploi et de délocalisations.

## B. L'exclusion de la marine marchande

**72.** En vertu de la directive<sup>76</sup>, les Etats peuvent prévoir que les obligations en matière de comité d'entreprise européen ne s'appliquent pas au personnel naviguant de la marine marchande. Certaines activités de commerce maritime s'exerçant à terre tombent dès lors sous l'empire du droit communautaire.

**73.** Ainsi, la marine marchande est dans certains pays implicitement ou explicitement incluse dans le champ d'application du texte de transposition. D'autres pays<sup>77</sup> ne permettent pas à ce secteur d'en bénéficier. Au Danemark et aux Pays-Bas, les travailleurs de la marine marchande ne sont pas exclus du champ d'application du texte de transposition, mais ceux-ci ne peuvent être élus ou désignés comme membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen<sup>78</sup>.

### II. Le champ d'application matériel

**74.** L'appréhension des seuils d'effectifs est liée à l'établissement de leur niveau (A) ainsi qu'à leur mode de calcul (B).

#### A. L'établissement des seuils d'effectif

**75.** Le niveau des seuils d'effectif fixé (1) permet d'envisager l'étendue du personnel couvert (2).

##### 1) Le niveau des seuils d'effectif

**76.** Ne sont visés par l'application de la directive que les entreprises ou les groupes de taille importante. En effet, l'entreprise de dimension communautaire est une entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux<sup>79</sup>. Le groupe d'entreprises de

---

<sup>76</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art 1, §5 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 1, § 7.

<sup>77</sup> Grèce, Italie.

<sup>78</sup> Source : Rapport de la Commission au Parlement Européen et Conseil sur l'état d'application de la directive 94/45/CE du 4 avril 2000.

<sup>79</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 2, § 1 a) ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 2, § 1, a).

dimension communautaire, quant à lui, est un groupe d'entreprises qui emploie au moins 1000 travailleurs dans les États membres et comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents et au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre<sup>80</sup>. Ces critères sont cumulatifs.

**77.** Si le niveau des seuils tels qu'il existe permet déjà une couverture large des entreprises ou des groupes, leur réduction était l'un des enjeux cruciaux de la refonte de la directive de 1994<sup>81</sup>. Il était prévu par la directive elle-même<sup>82</sup> qu'un réexamen des seuils devait avoir lieu afin de vérifier s'ils sont adéquats ou nécessitent des modifications. En effet, on peut regretter qu'un nombre important de salariés de l'Union Européenne se retrouvent exclus du bénéfice de la directive, et de d'un droit fondamental à l'information – consultation, sur le seul critère de la taille de l'entreprise ou du groupe. L'expérience a montré que même les petites entreprises occupent une place déterminante dans les processus d'intégration et de mondialisation économique. La taille de l'entreprise constitue l'une des raisons invoquées pour expliquer que les comités d'entreprise européens ne soient institués que dans 40% des cas concernés<sup>83</sup>. Il a été noté que les activités transnationales étant moins développées dans les entreprises de taille réduite, dont la majorité des opérations se déroulent dans un seul Etat membre, les salariés accordent moins d'intérêt à l'institution d'un comité d'entreprise européen.

**78.** Il convient toutefois de garder à l'esprit que les directives « évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises », formule inaugurée par l'Acte Unique Européen en 1986.

---

<sup>80</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 2, § 1, c) ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 2, § 1, c).

<sup>81</sup> La demande de réduction du seuil de 1000 à 500 salariés a notamment était rappelée lors de la Conférence d'Aarhus des 25 et 26 novembre 2002 subventionnée par la Commission Européenne et regroupant des membres de CE européens, des organisations syndicales nationales et européennes, des organismes de formation et d'entreprises consultatives et des prestataires de services pour les CE européens.

<sup>82</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 15.

<sup>83</sup> Voir la première phase de consultation des partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels communautaires dans le cadre du réexamen de la directive sur les comités d'entreprise européens, p. 8.

**79.** Dans la mesure où la directive impose des prescriptions minimales à respecter, il est toujours permis au législateur national de diminuer les seuils d'effectif lors de la transposition. Si le législateur ne prend pas de mesures en ce sens, les petites entreprises (ou groupes) peuvent, et la Confédération Européenne des Syndicats se prononce en ce sens, établir un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information – consultation<sup>84</sup>.

## 2) Le personnel couvert

**80.** L'atteinte de ces seuils est déterminante en ce qu'elle conditionne l'applicabilité de la directive. Dès lors qu'ils sont franchis, l'ensemble du personnel de l'entreprise ou du groupe est couvert par les obligations contenues dans la directive, y compris celui qui relève de petites unités de travail, d'un effectif de moins de 150 salariés<sup>85</sup>. Il convient néanmoins de s'assurer que l'établissement en question n'est pas simplement constitué d'une collection d'individus dispersés<sup>86</sup>.

**81.** Cette conception large des seuils d'effectifs est reprise dans la majorité des Etats<sup>87</sup>. En effet, une grande partie des textes de transposition prévoient que les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation des travailleurs mis en place concernent, dans le cas d'une entreprise de dimension communautaire, tous les établissements situés dans les Etats membres et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, toutes les entreprises membres du groupe situées dans les Etats membres<sup>88</sup>.

---

<sup>84</sup> En raison de cette latitude laissée aux entreprises de créer un comité d'entreprise européen ainsi qu'en raison de l'absence d'étude d'impact ou de concertation des partenaires sociaux sur la question, un rapport de l'Assemblée Nationale juge inopportun l'abaissement des seuils dans la directive refonte ( Rapport de Chantal BRUNEL, n°1313 du 10 décembre 2008, sur la proposition de directive concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises ou les groupes de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs).

<sup>85</sup> P. RODIERE, Droit social de l'Union Européenne, n° 403.

<sup>86</sup> A. COEURET, « Frontières de l'entreprise et institutions représentatives du personnel », Dr. soc. 2001, p. 487.

<sup>87</sup> Tous les pays destinataires de la directive à l'exception de la France, la Finlande, le Danemark, les Pays-Bas et la Suède.

<sup>88</sup> Il est toujours possible de prévoir un champ d'application plus large avec des accords dits d'application.

**82.** Le droit communautaire veille ainsi au respect de l'égalité de traitement des travailleurs au sein d'un même groupe<sup>89</sup>. Ce principe rejoint le droit de la concurrence : une petite entreprise ne saurait, au nom du seul critère de la taille, bénéficier d'un avantage concurrentiel excessif sur la grande entreprise. Une égalité entre les employeurs doit aussi être assurée.

**83.** Dès lors, la protection légitime des petites et moyennes entreprises (allègement des contraintes administratives, juridiques et financières) ne peut mettre en échec le principe de représentation, de participation ou d'égalité, principes garantis en tant que principes généraux de droit communautaire et protégés par la Constitution française. Il en va du respect du principe de proportionnalité<sup>90</sup>, pilier du droit de l'Union européenne.

#### B. Le calcul des seuils d'effectif

**84.** Les seuils d'effectif s'appliquent aux salariés de l'entreprise ou du groupe intéressé (1). Les règles de comptabilisation de ces derniers s'apprécient au plan national (2).

##### 1) La qualité de salarié

**85.** Pour le calcul des effectifs, tous les pays s'en rapportent à la définition de salarié donnée par le droit national, selon le procédé de qualification *lege fori* autorisé par la directive<sup>91</sup>. Le rapport de travail est le plus souvent caractérisé par l'exigence d'une rémunération et d'un lien de subordination.

**86.** La comptabilisation des effectifs implique d'identifier les personnes ayant la qualité de salarié au regard de la législation, des usages et de la jurisprudence du pays dans lequel elles travaillent.

**87.** Ainsi, il s'agit de prendre en compte, d'une part, les personnes employées dans l'entreprise ou le groupe (travaillant dans les Etats destinataires de la directive) peu important la loi applicable à leur contrat de travail, et, d'autre part, les salariés d'autres sociétés avec

---

<sup>89</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, considérant 10 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant 11.

<sup>90</sup> Voir analyse de Pierre RODIERE, « Le comité d'entreprise à l'heure européenne », Dr. ouv. 1995 p. 61.

<sup>91</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 2, § 2 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 2, § 2.

lesquelles elle forme une unité économique et sociale, qui permet le franchissement des seuils le cas échéant<sup>92</sup>.

## 2) La comptabilisation des effectifs

### a) Les modalités de comptabilisation des effectifs

**88.** Il convient d'appliquer les règles de comptabilisation des effectifs en vigueur dans le pays dans lequel les salariés travaillent<sup>93</sup>.

**89.** En France, pour les établissements situés sur le territoire français, le calcul s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2 du Code du travail. Dès lors :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

---

<sup>92</sup> B. TEYSSIE, Le comité d'entreprise européen, p. 20.

<sup>93</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 2, § 2 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 2, § 2.

**90.** D'autres Etats connaissent des règles différentes de prise en compte des salariés, notamment pour les salariés à temps partiel. En Belgique, la règle s'écarte de la règle du *prorata temporis* puisque si les salariés travaillent au trois quart du temps plein, ils sont pris en compte complètement, sinon pour moitié. En Irlande, si les travailleurs travaillent moins de huit heures par semaine depuis moins de treize semaines, ils ne sont pas pris en considération pour le calcul des effectifs. En Espagne, les travailleurs à temps partiel sont ou non comptabilisés en fonction de la durée de leur contrat de travail. Enfin, les salariés sont comptabilisés comme travailleurs à temps plein dans sept pays<sup>94</sup>, ou au *prorata temporis*<sup>95</sup>.

**91.** Certaines législations nationales excluent des catégories de salariés. C'est le cas des apprentis (Italie, Irlande), des travailleurs à domicile (Italie), des travailleurs saisonniers ou occasionnels (Finlande), ou du personnel de direction (Autriche, Allemagne, Irlande).

**92.** Des difficultés peuvent naitre de l'existence de plusieurs règles de comptabilisation des effectifs dans un même Etat destinataire de la directive. Il convient alors de retenir le système de calcul applicable pour la désignation de représentants du personnel. Doit aussi être privilégié le système de calcul applicable pour l'organisation de la représentation élue dans le cas où un Etat fonctionne tant avec les représentants élus que les représentants désignés dont les modalités de calcul sont différentes. En effet, les directives de 1994 et 2009 semblent se prononcer en ce sens<sup>96</sup> lorsqu'elles citent l'élection avant la désignation dans les prescriptions subsidiaires<sup>97</sup>.

#### b) La période de comptabilisation des effectifs

**93.** Selon la directive, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs employés au cours des deux années précédentes<sup>98</sup>.

---

<sup>94</sup> Autriche, Allemagne, Grèce, Finlande, France, Pays-Bas, Portugal (Source : Rapport de la Commission au Parlement Européen et Conseil sur l'état d'application de la directive 94/45/CE du 4 avril 2000).

<sup>95</sup> Italie.

<sup>96</sup> Voir l'avis de B. TEYSSIE en ce sens, Le comité d'entreprise européen, 1997, n° 25.

<sup>97</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, Annexe 1, b.

<sup>98</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 2, § 2 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 2, § 2.

94. Le point de départ de la période de comptabilisation des effectifs n'est pas précisé. Il peut s'agir des deux années de date à date précédant le jour où la direction (ou les salariés) prend l'initiative de la négociation de l'institution d'un comité d'entreprise européen mais aussi des deux années civiles précédentes. Si la première solution semble la plus classiquement adoptée, rien ne semble interdire l'autre mode de comptabilisation<sup>99</sup> dans le silence gardé par les textes communautaires.

95. La directive reste aussi silencieuse sur la question de savoir si cette règle de comptabilisation s'applique aussi lors du renouvellement du comité d'entreprise européen. La question est alors renvoyée aux droits nationaux. Le droit français semble prévoir une solution empruntée au droit du comité d'entreprise, selon laquelle les modes de comptabilisation sont applicables seulement pour la mise en place du comité<sup>100</sup>.

## **§2 : La notion d'entreprise et de groupe de dimension communautaire**

96. La directive CE européen intéresse, qu'elle que soit la nature de leur activité, les entreprises (I) et les groupes de dimension communautaire (II).

### **I. La notion d'entreprise de dimension communautaire**

97. La définition originale du domaine d'application spatial des obligations de la directive sur les comités d'entreprise européens poursuit un objectif clair : empêcher les effets réducteurs du principe de territorialité des lois sur l'existence d'institutions représentatives du personnel.

98. Dès lors, il est prévu que « *la présente directive a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension*

---

<sup>99</sup> Solution retenue par la Belgique lors de sa transposition de la directive (Convention collective de travail n°62 du 6 février 1996, article 5, rendue obligatoire par un arrêté royal du 22 mars 1996).

<sup>100</sup> Voir L. Souvet, rapp. Sénat, n°150, session ordinaire 1995-1996, p. 13, à propos de la transposition de la directive 94/45 « *de nombreuses dispositions pour lesquelles les conditions de mise en œuvre n'ont pas été précisées s'appliquent par référence aux règles et à la jurisprudence concernant les comités d'entreprise ou de groupe* ».

*communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire* ». Ainsi est fixé le périmètre du comité d'entreprise européen dans les directives de 1994 et de 2009.<sup>101</sup>

## A. L'entreprise

**99.** Pour apprécier la notion d'entreprise au sens de la directive, il convient de préciser les notions d'entreprise (1) et d'établissement (2).

### 1) La notion d'entreprise

**100.** Les directives sur le comité d'entreprise européen ne reviennent pas sur la définition même du terme « entreprise ». Il convient dès lors de retenir la définition jurisprudentielle élaborée par la Cour de Justice qui fait autorité depuis 1991 : « *toute entité exerçant une activité économique, indépendamment de son statut juridique et de son mode de financement* »<sup>102</sup>. Une notion large de l'entreprise n'excluant ni les entreprises publiques ni les organismes à but non lucratif à partir du moment où ils exercent une activité économique, est ainsi retenue.

**101.** Cette définition, largement déterminée par les critères du droit de la concurrence, tend aujourd'hui à ne plus être univoque. La reconnaissance d'une notion de l'entreprise propre au droit social communautaire est en marche, notamment sous l'influence des normes relatives au comité d'entreprise européen, en rupture avec l'« *infiltration du droit du travail par le droit de la concurrence* »<sup>103</sup>. L'adaptation de la notion d'entreprise aux objectifs des directives sociales a conduit à une définition de la collectivité de travail en tant que structure de l'entreprise pouvant bénéficier de moyens de représentation effectifs, et non en fonction de sa finalité économique<sup>104</sup>. L'arrêt Bofrost<sup>105</sup> est à ce titre exemplaire. Un rappel des faits s'impose. Plusieurs sociétés du groupe Bofrost établies dans des Etats membres avaient conclu un accord établissant une parité entre les entreprises du groupe dans le but d'éviter tout rapport de subordination entre elles. Afin de préparer la mise en place d'un comité

---

<sup>101</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 1, § 1 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 1, § 1.

<sup>102</sup> CJ, 23 avril 1991, *Hofner*, aff. C-41/90, point 21.

<sup>103</sup> Titre d'un article de Gérard LYON-CAEN, *Dr. ouv.* 1992, p. 31.

<sup>104</sup> Voir en ce sens l'article de Sylvie HENNION-MOREAU, 2001.

<sup>105</sup> CJ, 29 mars 2001, *Bofrost*, aff. C-62/99, arrêt sur lequel nous reviendrons *infra*.

d'entreprise européen, le comité d'entreprise d'une entreprise allemande du groupe demande au président consultatif des associés la communication d'informations sur les structures du groupe. Celui-ci refuse au nom de l'impossibilité d'exercer un contrôle au sein du groupe. La Cour souligne la nécessité de rendre effective la faculté des travailleurs concernés d'accéder aux informations<sup>106</sup>. Dès lors, « *la liberté contractuelle des sociétés ne peut donc avoir pour effet indirect d'interdire le jeu normal de l'information et de la représentation des personnels* »<sup>107</sup>. La légitimité de la collectivité de travail est fondée sur l'article 153 du Traité (ex article 137 TCE) qui dispose que « *l'Union soutient et complète l'action des Etats membres* » dans le domaine « *de l'information et de la consultation* ». La portée propre du principe de représentation du personnel est aujourd'hui confortée par la directive sur l'implication des travailleurs dans la société européenne<sup>108</sup> et la directive « *cadre général* » sur l'information et la consultation des travailleurs<sup>109</sup>.

## 2) La notion d'établissement

**102.** L'article L. 2341-1 du Code du travail français issu de la loi de transposition du 12 novembre 1996<sup>110</sup> reprend la définition communautaire en précisant que le seuil de salariés doit être appréhendé au regard de la notion d'établissement. Il importe alors d'identifier au préalable les établissements, structures dépourvues de personnalité juridique, implantés au niveau national. Cette logique « *fait de l'établissement distinct la réalité première et de l'entreprise la réalité seconde* ». Il en résulte que « *la frontière de l'entreprise de dimension communautaire ne paraît pas pouvoir s'imposer d'emblée comme une évidence* »<sup>111</sup>. Il est déjà classique en droit français d'adopter une attitude souple et de regrouper des entités de taille réduite pour permettre une représentation effective du personnel<sup>112</sup>. L'atteinte du seuil

---

<sup>106</sup> Ainsi selon la Cour, « *l'article 11 de la directive 94/45/CE doit être interprété en ce sens qu'il impose à une entreprise faisant partie d'un groupe d'entreprise l'obligation de fournir l'information aux organes internes de représentation des travailleurs, même s'il n'est pas établi que la direction à laquelle s'adressent les travailleurs est celle d'une entreprise exerçant le contrôle au sein d'un groupe s'entreprises* ».

<sup>107</sup> Sylvie HENNION-MOREAU, 2001.

<sup>108</sup> Directive 2001/86 du 8 octobre 2001.

<sup>109</sup> Directive 2002/14 du 11 mars 2002.

<sup>110</sup> Loi n° 96-985.

<sup>111</sup> Alain COEURET, « Frontières de l'entreprise et institutions représentatives du personnel », Dr. soc. 2001, p. 487.

<sup>112</sup> Cass. soc. 28 fév. 1989, n° 88-60340, dans le cas de délégués du personnel.

de salariés requis impliquerait un regroupement de ces établissements le cas échéant. En effet, « toute implantation de l'entreprise dans laquelle travaille au moins un salarié appelle la qualification d'établissement »<sup>113</sup>. L'établissement doit être appréhendé sagement et s'affranchir de la logique électorale.

## B. La dimension communautaire

**103.** Le principal enjeu de la dimension communautaire (1), tient en l'identification du siège social de l'entreprise ou du groupe telle que définie par la directive (2).

### 1) La définition communautaire

**104.** Les deux directives de 1994 et 2009 régissent les entreprises de dimension communautaire. Cette notion communautaire mérite d'être explicitée.

**105.** Les directives sur le comité d'entreprise européen fournissent une première série de précisions. En effet, l'entreprise de dimension communautaire est définie comme « une entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux »<sup>114</sup>. Ne sont ainsi pas visées toutes les entreprises ayant une activité transnationale à l'échelle de l'Union Européenne (UE) ou de l'Espace Economique Européen (EEE). Le cadre pertinent d'implantation du comité d'entreprise européen est uniquement l'entreprise communautaire, par définition transnationale. Les entreprises de dimension nationale, toutefois visées par la directive « cadre général » 2002/14<sup>115</sup>, lui échappent totalement.

---

<sup>113</sup> Bernard TEYSSIE, *Droit européen du travail*, Litec, 3<sup>ème</sup> édition 2006 dans une analyse qui se fonde sur un rapport de l'Assemblée Nationale, n°2819, p.12 de Y. BUR, qui suggère pour l'application de la directive du 22 septembre 1994, la définition de l'établissement qui figurait dans une des versions de la proposition de directive Vredling, « une entité », en particulier un atelier, une succursale, une agence, une usine, un bureau, géographiquement distincte mais non juridiquement indépendante de l'entreprise dont elle fait partie ».

<sup>114</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 2, § 1, a) ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 2, § 1, a).

<sup>115</sup> Des seuils d'effectifs sont prévus pour son application : sont visées les entreprises à partir de 50 salariés et les établissements à partir de 20 salariés.

## 2) Le siège social de l'entreprise

**106.** Si l'identification des deux établissements est déterminante pour caractériser l'entreprise de dimension communautaire, la localisation du centre de décision de l'entreprise importe peu. Il est indifférent que l'entreprise ait son siège social sur le territoire d'un pays destinataire de la directive. Si la direction centrale de l'entreprise se situe hors de l'espace couvert par la directive, les obligations de celle-ci s'imposent à son représentant dans l'Union. Ce représentant est librement choisi. Si rien ne l'impose, il semble pour autant opportun qu'il s'agisse d'un cadre dirigeant de l'entreprise et non d'une personne physique ou morale totalement extérieure à celle-ci<sup>116</sup>. Il sera en effet mieux à même de remplir ses obligations en matière de communication d'informations. A défaut de représentant désigné, la responsabilité incombe à la direction de l'entreprise ou de l'établissement employant le plus grand nombre de travailleurs dans un Etat destinataire de la directive<sup>117</sup>. Celle-ci est plus susceptible de se heurter à une mise en cause de son autorité sur les autres entreprises ou de sa capacité à disposer des informations.

**107.** Les récents élargissements de l'Union Européenne<sup>118</sup> sont venus rappeler le caractère déterminant de l'identification du lieu d'implantation de la direction centrale. En effet, c'est l'entrée en vigueur de la norme de transposition dans le pays où est implantée la direction centrale qui déclenche l'obligation de prendre les mesures nécessaires à la création d'un comité d'entreprise européen (ou d'une procédure d'information-consultation transnationale), indépendamment de l'atteinte des seuils d'effectifs. Si la direction centrale de l'entreprise se situe hors de l'espace couvert par la directive, c'est la transposition dans le pays où est implanté le représentant de la direction centrale, ou, à défaut, la direction de l'établissement qui emploie le plus grand nombre de salariés qui importe pour le déclenchement de l'obligation.

---

<sup>116</sup> Voir en ce sens Bernard TEYSSIE, « Le comité d'entreprise européen », *Economica*, 1997.

<sup>117</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 4, § 2 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art.4, §2 ; Code du travail, art. L. 2341-3, 3°.

<sup>118</sup> Voir *infra*.

## II. La notion de groupe de dimension communautaire

**108.** Le comité d'entreprise européen a aussi vocation à être mis en place dans les groupes de dimension communautaire. En effet, il n'est pas possible, sauf accord le prévoyant expressément, de juxtaposer plusieurs comités d'entreprise européens au sein d'un groupe auquel appartiennent plusieurs entreprises de dimension communautaire ou plusieurs sous-groupes de dimension communautaire. Une logique de gestion et de coût impose le choix du niveau du groupe<sup>119</sup>.

### A. Le groupe

**109.** La définition du groupe trouve son cadre fixé au niveau communautaire (1). Il convient de se référer ensuite aux règles nationales pour en préciser le contenu (2).

#### 1) Le cadre communautaire

**110.** Est un «*groupe d'entreprises*» au sens de la directive, un groupe «*comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées*»<sup>120</sup>. L'entreprise qui exerce le contrôle est celle qui peut exercer une «*influence dominante*»<sup>121</sup> sur une autre, que celle-ci soit liée au droit de propriété, à une participation, à des règles statutaires ou encore à des contrats de distribution.

**111.** Les directives de 1994 et 2009 précisent que «*la législation applicable pour déterminer si une entreprise est une « entreprise qui exerce le contrôle » est celle de l'État membre dont relève l'entreprise en question. Si la législation régissant l'entreprise n'est pas celle d'un État membre, la législation applicable est celle de l'État membre sur le territoire duquel est situé*

---

<sup>119</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 1, § 3 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 1, § 5 « *lorsqu'un groupe d'entreprises de dimension communautaire (...) comprend une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs groupes d'entreprises qui sont des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire (...), le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf disposition contraire des accords visés à l'article 6* ».

<sup>120</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 2, § 1, b) ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 2, § 1, b) ; Code travail, art. L. 2331-1 I. Les règles communes aux deux directives relatives au contrôle d'une entreprise sur l'autre sont inspirées de celles de la directive 83/349 du 18 juillet 1983 sur les comptes consolidés dans les groupes de sociétés.

<sup>121</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 3, § 1 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 3, § 1.

son représentant ou, à défaut d'un tel représentant, celle de l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale de l'entreprise du groupe qui emploie le plus grand nombre de travailleurs »<sup>122</sup>.

**112.** Il existe une présomption d'influence dominante susceptible de preuve contraire s'il est établi, selon trois critères non cumulatifs, qu'une entreprise :

- détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise
- dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise
- peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise<sup>123</sup>.

**113.** Les relations de contrôle peuvent néanmoins s'avérer complexes. Ainsi, une entreprise peut déléguer ses droits de vote et de nomination à une entreprise contrôlée ou toute autre personne dans le but de contourner une authentique relation de dépendance. Dès lors, il est fait expressément référence à la possibilité d'exercer une influence dominante « *directe ou indirecte* »<sup>124</sup>. De même, les directives précisent que les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée et ceux 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 autre entreprise contrôlée<sup>125</sup>.

**114.** Plusieurs situations sont expressément exclues de la qualification d'influence dominante par les directives. D'une part, 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 État membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiement, au concordat ou à une procédure analogue<sup>126</sup>. D'autre part, n'exercent pas d'influence dominante les établissements financiers ou sociétés d'assurance dont l'activité normale inclut la transaction et la négociation de titres qui ont acquis dans une entreprise des participations en vue de leur revente, sans exercer les droits de vote qui y sont attachés en vue de déterminer le comportement concurrentiel de cette entreprise ou qui ne les exercent qu'en vue de préparer la

---

<sup>122</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 3, § 6 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 3, § 6.

<sup>123</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 3, § 2 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 3, § 2.

<sup>124</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 3, § 2 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 3, § 2.

<sup>125</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 3, § 3 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 3, § 3.

<sup>126</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 3, § 5 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 3, § 5.

résiliation de tout ou partie de l'entreprise ou de ses actifs ou de leurs participation<sup>127</sup>. Enfin, sont également écartés les sociétés financières qui acquièrent le contrôle d'une entreprise mais n'exercent les droits de vote attachés à leur titre que pour sauvegarder la valeur de leur investissement et non pour déterminer le comportement concurrentiel de l'entreprise<sup>128</sup>.

**115.** Il convient de souligner que les règles communautaires ne sont que des indications ou des présomptions. Certaines situations ne sont ainsi pas prises en compte par le législateur communautaire et mériteraient d'être explicitées lors du processus de transposition de la directive. Il serait opportun de préciser le cas des *joint ventures* qui réunissent deux entreprises dominantes (détenues à 50/50%), des franchises (les entreprises franchisées étant largement dépendantes du franchiseur) ou encore des monopsones (l'entreprise étant alors dépendante d'un client unique).

## 2) Les applications nationales

**116.** La notion d'entreprise qui exerce le contrôle est suffisamment développée dans le texte de la directive pour que les textes de transposition n'aient pas cherché à la modifier : le texte est repris tel quel en Italie, en Grèce, en Suède, en Irlande, en Belgique, en Autriche, au Danemark et au Portugal ou avec des termes différents qui respectent les présomptions posées par la directive et leur hiérarchie, en Irlande, en Allemagne et en Espagne, avec quelques précisions supplémentaires, en France<sup>129</sup>.

**117.** En effet, le droit français est venu préciser cette situation de dépendance en renvoyant à la définition du groupe au sens du comité de groupe national<sup>130</sup> pour la définition du groupe de dimension communautaire, évitant ainsi le risque de juxtaposition de différentes définitions d'une même notion. Il s'agit dès lors de distinguer les entreprises contrôlées des entreprises sous influence.

---

<sup>127</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 3, § 4 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 3, § 4 ; Règlement n°4064/89/CEE du 21 décembre 1989, art. 3 § 5, a .

<sup>128</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 3, § 4 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 3, § 4 ; Règlement n°4064/89/CEE du 21 décembre 1989, art. 3 § 5, c.

<sup>129</sup> Rapport de la Commission au Parlement Européen et Conseil sur l'état d'application de la directive 94/45/CE du 4 avril 2000.

<sup>130</sup> Code du travail, art. L. 2331-1.

**118.** Selon le Code de commerce, une société est considérée comme en contrôlant une autre selon trois processus<sup>131</sup> :

- a) le contrôle de droit :
  - lorsqu'elle détient plus de la moitié du capital d'une autre entreprise<sup>132</sup>
  - lorsqu'elle détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de cette autre entreprise<sup>133</sup>;
  - lorsqu'elle dispose seule de la majorité des droits de vote dans cette société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société<sup>134</sup> ;
- b) le contrôle de fait :
  - lorsqu'elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales de cette société<sup>135</sup>;
  - lorsqu'elle est associée ou actionnaire de cette société et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société<sup>136</sup> ;
  - lorsqu'elle désigne, pendant deux exercices successifs, la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise<sup>137</sup> ;
- c) le contrôle contractuel :
  - lorsqu'elle dispose du droit d'exercer une influence dominante sur une entreprise en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires, lorsque le droit applicable le permet et qu'elle est actionnaire ou associée de cette entreprise<sup>138</sup>.

**119.** Relèvent également du comité d'entreprise européen les « *entreprises sous influence* » sous réserve de conditions cumulatives. Est considérée comme entreprise dominante une

---

<sup>131</sup> Triple processus exposé par C. HOARAU et J-P. JACQUIER, *Le comité d'entreprise européen : instance en devenir*.

<sup>132</sup> Code de commerce, art. L. 233-1.

<sup>133</sup> Code de commerce, art. L. 233-3.

<sup>134</sup> Code de commerce, art. L. 233-3.

<sup>135</sup> Code de commerce, art. L. 233-3.

<sup>136</sup> Code de commerce, art. L. 233-3.

<sup>137</sup> Code de commerce, art. L. 233-16.

<sup>138</sup> Code de commerce, art. L. 233-16.

entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique<sup>139</sup>.

**120.** L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sous réserve de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise<sup>140</sup>.

**121.** Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante<sup>141</sup>.

**122.** Les lois de transposition font aussi fréquemment référence au droit commun des sociétés, soit pour préciser, soit pour ajouter aux mécanismes généraux de la directive.

Ainsi, aux Pays-Bas, les présomptions posées par la directive, ainsi que leur hiérarchie sont respectées, mais le texte exclut, pour apprécier le capital et les droits de vote, les situations où une entreprise les détient pour le compte d'une autre (participations indirectes). D'un autre côté, les actions engagées sont attribuées aux créanciers.

En Finlande, le renvoi au droit des sociétés permet de penser que les présomptions posées par la directive sont également retenues, ainsi que le critère de «*controlling interest*» pour caractériser le contrôle sur les filiales.

Le texte irlandais a le mérite d'aborder la difficulté créée par le rattachement des *joint-ventures*. Il est venu préciser les règles dans une telle situation dans sa loi de transposition de

---

<sup>139</sup> Code du travail, art. L. 2331-1.

<sup>140</sup> Code du travail, art. L. 2331-1.

<sup>141</sup> Code du travail, art. L. 2331-1.

la directive 94/45 (Section 5 of transnational information & consultation bill of 10 July 1996). Aucune des deux entreprises n'exerce une influence dominante sur une entreprise qui entre dans la joint venture, celle-ci devenant une entreprise contrôlée par les deux autres entreprises, à moins qu'un accord ne désigne l'une des deux entreprises comme l'entreprise dominante.

## B. La dimension communautaire

### 1) La définition communautaire

**123.** La dimension communautaire du groupe est caractérisée dès lors :

- qu'il emploie au moins 1 000 travailleurs dans les États membres,
- qu'il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents
- et qu'au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre<sup>142</sup>.

L'implantation communautaire du groupe nécessite la présence d'entreprises distinctes disposant de la personnalité morale et non de simples établissements, ateliers ou succursales.

### 2) Le siège social du groupe

**124.** A l'instar de l'entreprise de dimension communautaire, peu importe que le siège social de l'entreprise dominante se situe hors des États destinataires de la directive. La responsabilité d'organiser le comité d'entreprise européen incombe au représentant de la direction centrale dans un État membre, qu'il convient, le cas échéant, de désigner. À défaut d'un tel représentant, elle incombe à la direction de l'établissement ou de l'entreprise du groupe, employant le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre<sup>143</sup>.

---

<sup>142</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 2, § 1, c) ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 2, § 1, c).

<sup>143</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 4, § 2 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 4, § 2.

## ***Sous-section 2 : L'adaptation de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire***

**125.** Manifestant sa volonté d'approche pragmatique des problématiques que peuvent rencontrer les entreprises ou les groupes, la nouvelle directive adopte une disposition prévoyant une solution en cas de modification des structures de cette entreprise ou ce groupe. Elle définit ainsi une procédure d'adaptation (§ 1) et règle le sort des accords existants (§ 2).

### **§1 : La procédure d'adaptation**

**126.** La directive révisée de 2009 propose une solution aux variations de périmètre du comité d'entreprise européen qui, directement inspirée de la pratique, concède une place prépondérante à une solution négociée dans l'accord constitutif du comité d'entreprise européen.

#### **I. Une procédure issue de la pratique**

**127.** Face à une directive de 1994 muette sur l'adaptation du périmètre du comité (A), le nouvel article 13 de la directive refonte répond au souci de la Commission Européenne de proposer une solution pragmatique et réelle, qui respecte les choix de la pratique (B).

##### **A. Le silence de la directive 94/45**

**128.** La directive de 1994 ne prévoyait pas de disposition en cas de changement dans le périmètre de l'entreprise ou du groupe. En effet, l'impact des restructurations sur l'existence des comités d'entreprise européens, notamment en cas de fusion de deux groupes dotés chacun d'un comité, n'était pas envisagé. La vie des affaires peut rendre caducs des accords de comités d'entreprise européens nouvellement créés ou renouvelés. Or, le contexte économique actuel qui fragilise entreprises et groupes est marqué par une accélération des mariages d'entreprises, qu'ils soient forcés (Arcelor et Mittal), arrangés (GDF et Suez) ou entre égaux (Siemens et Nokia). Les secteurs les plus touchés restent ceux de la chimie, du pétrole ou des laboratoires pharmaceutiques<sup>144</sup> (comme l'illustre l'exemple fameux de fusion des comités d'entreprise européens de Rhône-Poulenc et Hoechst lors de la création

---

<sup>144</sup> « Le sort des CE européens en cas de fusion ou de rachat », LSE, n° 159, p. 1.

d'Aventis, dont le comité d'entreprise européen a été par la suite fusionné avec celui de Sanofi-Synthélabo). Aucune solution juridique n'était apportée par la directive de 1994, qui permettait dès lors tant la fusion que le maintien des comités d'entreprise européens existants.

**129.** L'enjeu majeur d'une telle situation reste que l'esprit de la directive implique que les accords doivent couvrir, à tout moment, l'ensemble des travailleurs concernés. Il convient de souligner que certains Etats membres ont déjà prévu l'insertion d'une clause d'adaptation dans les accords existants<sup>145</sup>. En effet, le réajustement de la composition du comité d'entreprise européen en cas de changement dans la structure du groupe est prévu au Danemark, en Allemagne et au Portugal, en fonction du nombre de salariés travaillant dans les différents pays ; en France, lors du renouvellement du comité tous les deux ans ; aux Pays-Bas en cas de changements qui le justifient (notamment l'intégration de membres supplémentaires).

**130.** Ces mesures demeurant marginales, l'élaboration d'une solution en cas de changement de périmètre était devenue un enjeu déterminant de la révision de la directive de 1994. Pour remédier « *aux problèmes constatés dans l'application pratique de la directive* » en adaptant « *des cadres de fonctionnement devenus obsolètes* » ainsi qu'à « *l'insécurité juridique* », la Commission Européenne se prononçait en faveur de l'introduction d'une clause d'adaptation<sup>146</sup>. Le mécanisme proposé était le suivant. D'une part, tout nouvel accord doit inclure les modalités de son adaptation et dénonciation, ainsi que de sa renégociation, en particulier en cas de changement de périmètre. L'introduction d'une telle clause répondrait au besoin d'harmonisation des différentes directives européennes sur l'information et la consultation des travailleurs puisqu'elle figure déjà dans les directives sur le statut de la Société européenne et de la Société coopérative européenne<sup>147</sup>. D'autre part, en l'absence de dispositions prévues par les accords existants ou en cas de conflits entre les dispositions

---

<sup>145</sup> Rapport de la Commission au Parlement Européen et Conseil sur l'état d'application de la directive 94/45/CE du 4 avril 2000.

<sup>146</sup> Deuxième phase de consultation des partenaires sociaux européens sur le réexamen de la directive relative au comité d'entreprise européen, 20 février 2008.

<sup>147</sup> Articles 4. h Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et Directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

applicables de deux accords ou plus, il est instauré une obligation d'ouvrir une négociation sur le nouveau périmètre, dans un délai approprié, associée à un mécanisme de transition pour la ou les instances existantes pendant la durée des négociations, sur demande des travailleurs ou initiative de la direction centrale. Enfin, une demande d'ouverture de négociation visant à adapter ou remplacer un accord d'anticipation devenu obsolète peut être recevable sous certaines conditions.

Cette voie négociée est celle qui a été développée par la pratique.

## B. Le choix de la pratique

**131.** Dans le silence du droit communautaire, deux voies auraient pu être empruntées. Une première solution est issue du droit des sociétés. Une entreprise A rachète une entreprise B, le périmètre de son comité d'entreprise européen s'élargit simplement aux salariés de l'entreprise B sans qu'il soit nécessaire de procéder à la négociation d'un nouvel accord.

**132.** Une seconde solution s'écarte de la logique juridique pure pour favoriser la négociation d'un nouvel accord. C'est cette voie qui a été choisie par une importante majorité d'entreprises. A titre d'exemple, elle a été empruntée lors de la fusion Air France-KLM. Les entreprises GDF et Suez ont également dû faire preuve de créativité lors de leur fusion. Elles ont opté pour la constitution d'un groupe ad hoc, composé de représentants des instances des deux entreprises, chargé de négocier le comité d'entreprise européen de la nouvelle entité<sup>148</sup>.

**133.** Cette option de renégociation est largement prônée par les fédérations syndicales européennes qui s'estiment être « *le seul échelon légitime pour réunir les représentants des comités à marier* »<sup>149</sup>. En effet, elles peuvent plus facilement participer à la négociation et

---

<sup>148</sup> Martine RONSSART, GDF SUEZ, vers le « meilleur du meilleur » ?, *Entreprise & Carrières*, n° 938 du 20/01/2009. Un groupe de négociation a été créé comprenant 35 membres, dont 13 pour la France. Chacune des cinq confédérations y est représentée par deux de ses membres, l'un issu de GDF et l'autre de Suez. Mais la CGT - majoritaire dans chacune des anciennes entités - y compte 4 membres et la CFDT, 3. La composition du groupe de négociation a été décidée lors d'un séminaire, au cours duquel les membres des deux instances européennes ont déterminé la volumétrie par pays, selon les effectifs, en accord avec la direction. Cependant, plusieurs points ne font pas consensus, notamment la composition du CEE. La stricte application de l'accord GDF de 2001 aurait conduit à une centaine de sièges alors que la direction proposait 55 membres, et les syndicats, 75. En attendant l'installation du CEE GDF Suez, selon les cas, l'une ou l'autre des deux instances européennes qui subsistent temporairement est consultée sur les sujets transnationaux.

<sup>149</sup> LSE n° 159.

pousser à l'adoption de clauses qui leur sont favorables (droit de siéger au comité, rôle d'expert...). Par ailleurs, ce processus permet l'élaboration d'une stratégie syndicale (dilution d'une majorité peu favorable à une fédération, placement de certains représentants...). De plus, l'option de la négociation est soutenue par certains conseils, tels l'avocat Gilles Béliet<sup>150</sup>. Selon lui, « *la directive de 1994 prévoit, pour la négociation des accords de type article 13, qu'il y ait un accord, que cet accord fixe des procédures en matière d'information et de consultation et, enfin, que les signataires représentent la totalité des salariés de l'entreprise. Or, si le CE européen de la société qui rachète l'autre décide d'élargir son périmètre, il prend cette décision sans représenter les salariés de la société objet du rachat. Ces derniers n'ont pas leur mot à dire* »<sup>151</sup>.

**134.** Ces pratiques étant bien établies et largement diffusées, le législateur renvoie aux négociateurs le soin de trouver une solution. Faute de disposition prévue par l'accord constitutif du comité d'entreprise européen, la nouvelle directive prévoit une procédure supplétive qui s'inspire directement de la pratique.

## II. Une procédure supplétive

**135.** A défaut de solution négociée, la directive de 2009 prévoit une réponse supplétive dans son article 13.

**136.** Selon l'article 13 de la directive 2009/38, « *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 à l'article 5 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* ».

---

<sup>150</sup> Cabinet Freshfields.

<sup>151</sup> Frédéric TURLAN, LSE, Les Synthèses, Octobre 2009, p. 22.

**137.** L'article ajoute qu' « *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 de l'article 5, paragraphe 2* », peu important le poids en termes d'effectifs salariés représentés par les deux comités ; ce poids respectif des deux groupes étant pris en compte pour la composition normale du groupe spécial de négociation.

**138.** La période de négociation du nouvel accord est « sécurisée » par ce même article 13 qui souligne que « *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* ». Cette procédure est à suivre lorsqu'il existe une concurrence entre deux ou plusieurs comités d'entreprise européens, mais aussi s'il existe des contradictions entre deux ou plusieurs accords sur la méthode d'adaptation aux changements de périmètre. Le nouvel article 13 renvoyant à l'ensemble de l'article 5, le GSN dispose des mêmes prérogatives que le GSN installé en cas de création d'un comité d'entreprise européen. Enfin, il convient de rappeler que l'absence de délai prévu dans l'article correspond aux vœux des négociateurs patronaux d'affranchir la négociation de tout cadre temporel.

**139.** En cas d'échec de la négociation, le renvoi à la totalité de l'article 5 dans le nouvel article 13 implique que s'applique la procédure prévue à l'article 7 si la négociation n'aboutit pas ; c'est-à-dire l'application des prescriptions subsidiaires dans le cas où aucun accord n'a été trouvé au bout des trois ans prévus à cet effet.

## **§ 2 : Le sort des accords existants**

**140.** La nouvelle directive demeure silencieuse sur le sort des accords existants dans l'hypothèse où les membres du GSN parviennent à un accord (I). Des solutions pour garantir leur maintien restent néanmoins envisageables (II).

### **I. Le maintien fragile des accords existants**

**141.** Sous l'empire de la directive de 1994, en cas d'expiration ou résiliation d'un accord instituant un comité d'entreprise européen, il pouvait n'y avoir aucune garantie de continuité dans la représentation.

**142.** Les juridictions nationales néerlandaises fournissaient un bel exemple d'une telle situation dans l'affaire Global One/Equant<sup>152</sup>. En l'espèce, Global One avait un accord instituant un comité d'entreprise européen. Il permettait la fin d'un contrat moyennant un préavis de six mois. Global One a fusionné avec Equant, filiale de France Telecom. Equant a d'abord convenu de mettre en place un comité d'entreprise européen de Equant (via un GSN), puis est revenu sur son engagement lorsque la société-mère, France Telecom, a voulu un comité d'entreprise européen au niveau de France Telecom. Equant a mis un terme au comité d'entreprise européen de Global One. Le comité d'entreprise européen de Global One a engagé une action en justice demandant que le CE européen de Global One continue après la fusion jusqu'à ce qu'un nouveau comité d'entreprise européen ait été créé chez Equant. Le Tribunal régional et la Cour d'Appel d'Amsterdam ont tous deux rejeté la requête, aux motifs suivants<sup>153</sup> :

- la cessation du comité d'entreprise européen est conforme aux dispositions de l'accord.
- il n'y a pas d'abus : le comité d'entreprise européen de Global One n'était plus représentatif, étant donné que les effectifs d'Equant étaient de 1,5 fois plus importants que ceux de Global One.
- la disposition de continuité dans le droit belge ne figurait que dans les prescriptions subsidiaires et ne s'appliquait que s'il n'y avait aucun accord existant.
- Equant n'était pas obligé de mettre en place un comité d'entreprise européen, seule la société-mère, France Telecom l'était. Il n'était pas lié non plus par son intention annoncée de créer un GSN. Cette intention a été reprise et surclassée par la décision de France Telecom.

**143.** Dans sa proposition du 2 juillet 2008, la Commission Européenne envisageait que *« 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 au titre de l'article 6 ou du présent article, soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou plusieurs accords applicables, la direction centrale entame la négociation visée à l'article 5 de sa propre*

---

<sup>152</sup> Tribunal régional d'Amsterdam, 23 janvier 2003 ; Cour d'Appel d'Amsterdam, 1er avril 2004.

<sup>153</sup> SDA, Rapport d'information « Jurisprudence en matière de droits d'information et de consultation des travailleurs », Bruxelles, 12 mars 2008.

*initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants* »<sup>154</sup>. La volonté d'assurer une continuité dans la représentation était manifeste : « *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 dispositions de l'article 5, paragraphe 2* »<sup>155</sup>. Deux périodes distinctes étaient prévues concernant les comités d'entreprise européens existants antérieurement à la modification de la structure. Ainsi, 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* »<sup>156</sup>. Lors de l'entrée en activité du nouveau comité d'entreprise européen mis en place à l'issue de la procédure prévue au premier alinéa, « *le ou les comités d'entreprise européens existant antérieurement sont dissous et le ou les accords qui le ou les instituent prennent fin* »<sup>157</sup>. Cette dernière partie ayant été désapprouvée par BusinessEurope (malgré l'approbation des autres partenaires sociaux européens), elle a été entièrement supprimée.

**144.** Une nouvelle impulsion a, par la suite, été donnée par les parlementaires de la commission emploi et affaires sociales<sup>158</sup>. Ils proposaient une modification du considérant n° 39 de la directive : celui-ci ne prévoyait une adaptation du comité d'entreprise européen que lors des situations de fusion, d'acquisition et de scission ; il était alors prévu l'ajout de la situation du « *changement substantiel d'influence dominante* ». Abandonné lors du trilogue, cet amendement n'a pas non plus été retenu.

**145.** Cependant, la faculté de dissolution des accords existants réapparaît dans la directive refonte au considérant 40, selon lequel « *à la signature d'un nouvel accord, il convient de dissoudre les comités établis antérieurement et de mettre fin aux accords qui les instituent, quelles que soient leurs dispositions en matière de validité ou de dénonciation* ». En pratique,

---

<sup>154</sup> Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil 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 "informer et de consulter les travailleurs du 2 juillet 2008, art. 13, § 3, al. 1.

<sup>155</sup> Art. 13, § 3, al. 2.

<sup>156</sup> Art. 13, § 3, al. 3.

<sup>157</sup> Art. 13, § 3, al. 4.

<sup>158</sup> Jean-Ph. LHERNOULD, « La nouvelle directive CE européen : une victoire française...quelle victoire ? », Sem. Juri. Soc. 2/09, p. 101.

les groupes concernés par des modifications de leur structure cherchent à éviter que le nouvel accord oblige à la mise en place du nouveau comité d'entreprise européen alors que l'un des comités d'entreprise européens refuse la dissolution. Ainsi, ils font voter, une fois le nouvel accord adopté, les comités d'entreprise européens existants sur leur dissolution et conditionnent l'entrée en vigueur du nouvel accord à la dissolution des comités existants<sup>159</sup>. La directive refonte permet, dès lors, la cohabitation de plusieurs comités d'entreprise européens dans un même groupe, malgré une modification de sa structure, si cela est prévu par accord. La fusion des comités n'a absolument rien d'impératif. Certains groupes fonctionnent avec trois comités d'entreprise européens en activité<sup>160</sup>. Comme le souligne Jean-Jacques PARIS<sup>161</sup>, « parfois, quand il n'y a pas un réel phénomène de doublon, la fusion n'a rien de nécessaire ; et, ni les directions ni les représentants de salariés ne sont demandeurs d'une intégration rapide des comités existants ».

## II. Le maintien possible des accords existants

**146.** Le maintien des accords en vigueur alors qu'un changement significatif intervient dans la structure de l'entreprise laisse place à des interprétations divergentes de la directive 2009/38.

**147.** En premier lieu, il convient de se pencher sur la notion de changement significatif de la structure de l'entreprise. Il s'agit de distinguer les changements significatifs qui impliquent l'établissement d'un nouveau GSN, des changements mineurs ne requérant qu'une modification d'ordre technique de l'accord. Le considérant 40 fournit une liste indicative d'exemple de changements significatifs : fusion, acquisition ou scission. Les parties peuvent envisager d'autres situations qui prennent en compte dans l'appréciation de l'importance du changement opéré la représentativité du comité d'entreprise européen ou l'effectivité du processus d'information et consultation découlant du changement dans la structure de l'entreprise. Cette distinction est déterminante dans la mesure où les dispositions de l'article 13 ne doit pas conduire à une remise en cause inutile des accords qui fonctionnent (principe de non-renégociation obligatoire des accords existants si cela apparait inutile).

---

<sup>159</sup> Frédéric TURLAN, LSE, Les synthèses, octobre 2009, p. 22.

<sup>160</sup> Par exemple, Procter & Gamble.

<sup>161</sup> Juriste du Groupe Alpha, LSE, n° 159.

**148.** En second lieu, on peut penser que tous les accords constitutifs d'un comité d'entreprise européen sont concernés par les dispositions de la nouvelle directive, en particulier son article 13, qu'il s'agisse d'un accord d'application ou d'un accord d'anticipation (comme l'indiquerait la première phrase de l'article 14.1 : « *sans préjudice de l'article 13* »). Le contenu de l'article 13 serait ainsi d'ordre public ; les parties ne pouvant négocier l'introduction d'une clause dans leur accord en excluant ou en limitant son application. Pour autant, BusinessEurope considère que les accords d'anticipation sont maintenus sur le fondement de l'article 14 1) a). Le syndicat va jusqu'à envisager l'hypothèse d'une protection « *sans limite* » vis-à-vis des effets de la nouvelle directive dans la cas d'une fusion ou d'une restructuration importante impliquant au moins deux entreprises qui ont des accords d'anticipation dont le contenu échapperait totalement aux prescriptions de la directive refonte.

**149.** Dans tous les cas, la sauvegarde des accords existants implique soit l'introduction d'une clause d'adaptation, soit le règlement des conflits pouvant survenir entre les dispositions des accords des entreprises qui fusionnent.

**150.** Concernant la clause d'adaptation, les syndicats patronaux recommandent de vérifier que les clauses existantes recouvrent bien toutes les situations de changements de structure qui pourraient se produire, qu'il s'agisse d'un accroissement ou d'une diminution de la main d'œuvre. En cas d'absence ou d'insuffisance de la clause, la négociation s'impose. Deux situations sont à distinguer en fonction du type d'accord. En effet, dans le cas des accords d'anticipation, les parties sont libres d'incorporer ou non une telle clause lors du renouvellement de leur accord. Dans le cas d'un accord d'application, la nouvelle directive permet d'incorporer une clause d'adaptation pendant la fenêtre de deux ans ouverte à partir de l'entrée en vigueur de la directive. Durant cette période, les entreprises peuvent conclure des accords dérogatoires en se basant sur la législation nationale applicable sans être contraintes par les dispositions de la nouvelle directive. La clause devra prévoir que dans le cas d'un changement significatif des structures de l'entreprise (il conviendra de donner une série d'exemples indicatifs) ou lorsque un tel changement donne lieu à la coexistence de plusieurs accords constitutifs de CE européens ou à des dispositions contradictoires, les parties signataires ouvrent le dialogue pour introduire les adaptations nécessaires.

**151.** Concernant les difficultés de compatibilité pouvant survenir entre les dispositions des accords des entreprises qui fusionnent, plusieurs situations sont à différencier<sup>162</sup>. Certaines situations ne semblent pas poser problème. En effet, si aucune des entreprises ne dispose d'un accord CEE, il n'y a évidemment pas lieu de négocier une telle clause. De même, si l'entreprise absorbante dispose d'un accord CEE et pas l'entreprise absorbée, cette dernière sera couverte par l'accord de l'entreprise qui l'absorbe, à moins que l'accord ne contienne une clause d'adaptation.

**152.** D'autres situations plus complexes méritent d'être envisagées. Il s'agit d'abord de la situation dans laquelle l'entreprise absorbée dispose d'un accord CEE et pas l'entreprise absorbante. *A priori*, l'accord de l'entreprise absorbée devrait disparaître, l'entreprise absorbée disparaissant elle-même. Cela dit, dans la majorité des cas, les membres du comité d'entreprise européen dissout vont adresser une demande de constitution d'un GSN à l'entreprise absorbante. Celle-ci disposera alors de trois ans pour négocier un accord d'application qui couvre la totalité de l'entreprise. Soulignons que dans l'hypothèse où l'entreprise absorbée disposait d'un accord d'anticipation, il peut être intéressant pour l'entreprise absorbante de rester dans le périmètre de celui-ci pour bénéficier de son statut avantageux.

**153.** Par ailleurs, il s'agit de considérer la situation délicate dans laquelle l'entreprise absorbante dispose d'un accord d'anticipation et l'entreprise absorbée d'un accord d'application. Dans le cas d'une fusion ou d'une acquisition, si celle-ci est qualifiée de significative, les représentants du personnel vont demander la mise en place d'un GSN (c'est-à-dire issu d'un accord d'application ou des prescriptions subsidiaires). La préservation de l'accord d'anticipation s'avère alors difficile et dépend du sens de l'adjectif « *significatif* ». Il est dès lors fortement conseillé de définir cette notion dans l'accord. De plus, la direction centrale peut essayer de négocier un accord entre les deux comités d'entreprise européens avant toute demande de mise en place d'un GSN qui prévoit l'adaptation de l'accord d'anticipation aux changements structurels. Une telle procédure peut être perçue positivement par les représentants du personnel en ce qu'elle permet une réponse rapide au changement de structure tout en se basant sur des accords existants et non sur le résultat d'une négociation au sein d'un GSN.

---

<sup>162</sup> Planet Labor 16 septembre 2009, dépêche n° 090841.

**154.** Enfin, il convient d'analyser la situation dans laquelle l'entreprise absorbante dispose d'un accord d'application et l'entreprise absorbée d'un accord d'anticipation. Pour préserver l'accord d'anticipation, la direction a tout intérêt à engager la procédure du nouvel article 13 pour conserver le statut d'accord d'anticipation pendant le délai de négociation de trois ans.

**155.** Concernant ces deux derniers cas impliquant des comités d'entreprise européens ayant chacun une base juridique différente, l'interprétation qui vient d'être faite pour sauvegarder les accords d'anticipation ne fait pas l'unanimité<sup>163</sup>. On pourra lui opposer l'argument selon lequel les accords d'anticipation sont l'exception. Dès lors, le caractère d'anticipation devrait disparaître au profit du statut d'accord d'application, basé sur l'ancienne ou la nouvelle directive en fonction de sa date de signature. Cette date de signature est aussi importante pour déterminer le régime du nouvel accord dans le cas d'une fusion d'accord de trois origines différentes (accord d'anticipation et accords d'application basés sur chacune des directives de 1994 et 2009).

**156.** La directive refonte a le mérite d'envisager une difficulté évincée par la directive de 1994 mais elle ne fournit pas encore une solution claire. Ses effets n'ont pas attendu pour se faire sentir puisque à l'occasion de leur renouvellement, certains accords reprennent déjà ses dispositions en matière d'adaptation de périmètre ; par exemple l'accord du groupe GDF Suez : *« si des modifications significatives intervenaient dans la structure de l'entreprise du fait notamment de fusion, acquisition ou scission, entraînant notamment un conflit entre les dispositions de deux ou plusieurs accords applicables, la direction entamera une négociation de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants. Un GSN sera mis en place selon les modalités déterminées par un séminaire des membres des comités d'entreprise européens concernés et en concertation avec la Direction. 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. Lors de l'entrée en activité du nouveau comité d'entreprise européen, le ou les comités d'entreprise*

---

<sup>163</sup> Frédéric TURLAN, LSE, Les Synthèses, octobre 2009, p. 22.

*européens existant antérieurement sont dissous et le ou les accords qui le ou les instituent prennent fin »*<sup>164</sup>.

**157.** Le législateur français devrait tenir compte de cette nouvelle disposition et intégrer un nouvel article en ce sens dans le Chapitre premier (intitulé « champ d'application et mise en place ») du Titre quatrième du Code du travail.

## ***Section 2 : La condition de la définition du périmètre***

**158.** La « *facilitation* » de la mise en place des comités d'entreprise européens semble être un des objectifs que s'est fixée la Cour de Justice depuis 2001 en ce qu'elle recherche la suppression de tous les éléments permettant le contournement de la directive. Cette œuvre créatrice de la Cour était justifiée par le silence de la directive de 1994 quant à la faculté d'obtenir des informations sur l'entreprise ou le groupe de dimension communautaire. Le contentieux communautaire concernant la directive sur le comité d'entreprise européen, habituellement rare, s'est ainsi concentré sur les prémisses de la mise en place de l'institution<sup>165</sup>.

**159.** La directive refonte est alors venue codifier les apports jurisprudentiels de la Cour de Justice: « *toute direction d'une entreprise comprise dans le groupe d'entreprises de dimension communautaire ainsi que la direction centrale ou la direction centrale présumée 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 directive des informations indispensables à l'ouverture de négociations visées à l'article 5, particulièrement les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs* »<sup>166</sup>. Le préambule précise que « *la responsabilité d'une entreprise ou d'un groupe*

---

<sup>164</sup> Accord GDF Suez du 6 mai 2009 relatif au comité d'entreprise européen, art. 9 § 10. Planet Labor 6 mai 2009, dépêche n° 090489.

<sup>165</sup> Dr. ouv. Août 2004, p. 392.

<sup>166</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 4 § 4.

*d'entreprises dans la transmission des informations nécessaires à l'ouverture de négociations doit être précisée de manière à permettre aux travailleurs de déterminer si l'entreprise ou le groupe d'entreprises où ils travaillent est de dimension communautaire et de prendre les contacts nécessaires à la formulation d'une demande d'ouverture des négociations »<sup>167</sup>.*

**160.** Soulignons que certains Etats disposent déjà dans leur droit national d'une procédure d'information renforcée. En effet, les obligations imposées à la direction centrale sont précisées en Suède et renforcées aux Pays-Bas, en Allemagne et en Autriche sur le terrain de la diffusion de l'information aux directions locales et aux organisations syndicales. En Autriche, les demandeurs ont le droit de demander à la direction centrale ou à la direction locale de communiquer le nombre des travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement. Ces précisions sont tout à fait intéressantes car l'information tenant à la constitution d'un GSN est alors communiquée à tous les intéressés dans le groupe de dimension communautaire<sup>168</sup>.

## ***Sous-section 1 : L'obligation d'information préalable***

**161.** Répondant à des impératifs fondamentaux (§ 1), l'obligation d'information préalable jouit d'une portée étendue (§ 2).

### **§ 1 : Les fondements de l'obligation d'information préalable**

**162.** L'obligation d'information préalable repose avant tout sur le principe d'effet utile de l'information-consultation (I) mais aussi sur l'existence d'un droit de tous les salariés (II).

#### **I. L'effet utile et la finalité de la directive**

**163.** Le principe sous entendu par l'analyse de la Cour est celui de l'effet utile<sup>169</sup>. Ce principe est un standard du droit communautaire, présent dans le traité FUE. Il implique que lorsque une disposition peut faire l'objet d'interprétations diverses, la priorité est donnée à celle qui

---

<sup>167</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant n° 25.

<sup>168</sup> Rapport de la Commission au Parlement Européen et Conseil sur l'état d'application de la directive 94/45/CE du 4 avril 2000

<sup>169</sup> « Le juge communautaire défend l'effet utile de la directive sur les CE européens », LSE n° 109.

est de nature à permettre son effet utile. Sa principale vertu est la recherche d'un compromis et d'une modération du droit<sup>170</sup>.

**164.** La Cour fait ainsi naturellement référence à ce principe dans les affaires portées devant elle concernant le comité d'entreprise européen. En effet, elle énonce que « *pour que la directive puisse avoir un effet utile, il est indispensable, ainsi que le comité d'entreprise, les gouvernements allemand et autrichien et la Commission l'ont à juste titre relevé, de garantir aux travailleurs concernés l'accès aux informations leur permettant de déterminer s'ils ont le droit d'exiger l'ouverture de négociations entre la direction centrale, une fois son existence établie, et les représentants des travailleurs* »<sup>171</sup>. De même, elle précise que « *pour que la directive puisse avoir un effet utile, il est indispensable de garantir aux travailleurs concernés l'accès aux informations leur permettant de déterminer s'ils ont le droit d'exiger l'ouverture de négociations entre la direction centrale et les représentants des travailleurs, un tel droit à l'information constituant un préalable nécessaire à la détermination de l'existence d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, elle-même condition préalable à l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transnationale des travailleurs* »<sup>172</sup>.

**165.** Cette analyse reprend les idées développées par les avocats généraux. Ainsi, dans l'affaire Bofrost, selon l'avocat général, « *une interprétation de la directive qui ne reconnaîtrait pas aux représentants des travailleurs, présents dans toutes les entreprises situées sur le sol communautaire, le droit de recueillir des informations en vue de mettre en mouvement la procédure de constitution du comité d'entreprise européen compromettrait l'effet utile de la directive et serait, de surcroît, contraire à la finalité même de ce texte* »<sup>173</sup>.

**166.** De même, selon l'avocat général dans l'affaire ADS Anker, cette obligation d'information préalable est déterminante car « *sinon, on limiterait beaucoup la portée de l'obligation imposée à la direction centrale par cette disposition et l'on violerait, comme le*

---

<sup>170</sup> Arnaud MARTINON, Conférence sur *L'utile en droit du travail*, 9 octobre 2009.

<sup>171</sup> CJ, 29 mars 2001, aff. C-62/99, *Bofrost*, point 32.

<sup>172</sup> CJ, 13 janvier 2004, aff. C-440/00, *Kuhne & Nagel*, point 46.

<sup>173</sup> Conclusions de l'avocat général Antonio SAGGIO du 20 septembre 2000, aff. C-62/99 *Bofrost*, point 14.

notent le gouvernement allemand et le comité, le principe de l'effet utile de la directive, laquelle impose des obligations destinées à faciliter, et non à entraver, l'institution des comités d'entreprise européens »<sup>174</sup>. Il ajoute que « en suivant la thèse ici critiquée, au lieu d'encourager les travailleurs à exercer les droits que leur reconnaît la directive, on les en découragerait en leur imposant à cette fin, sans aucune justification objective, des démarches onéreuses et pénibles, nuisant ainsi, contrairement au principe précité de l'effet utile, à la poursuite de l'objectif que cette directive se propose explicitement de promouvoir. Il suffit de considérer, comme l'a observé à juste titre le comité, les difficultés auxquelles les travailleurs seraient confrontés pour obtenir de la direction centrale les informations nécessaires pour demander l'ouverture des négociations lorsque celle-ci se trouve dans un État membre différent de celui dans lequel les travailleurs sont établis »<sup>175</sup>.

**167.** Par ailleurs, la Cour se prononce en faveur d'une interprétation téléologique du texte de la directive, en vertu de laquelle ce texte doit être interprété en fonction de sa finalité dans le respect de son économie générale et des motifs qui ont conduit à son adoption. Dès lors, prévaut « l'exigence de bon fonctionnement du système d'information et de consultation transnationales des travailleurs que la directive vise à créer »<sup>176</sup>.

**168.** Ces principes ont déjà fait l'objet d'une mise en œuvre par le juge national, notamment dans l'affaire Renault Vilvorde. Le principe de l'effet utile est aussi repris non seulement dans des accords instituant un comité d'entreprise européen mais aussi dans la directive établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs<sup>177</sup>. De plus, la directive de 1994 avait pour objectif « d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire ». Son considérant n° 11 énonçait que « des dispositions appropriées doivent

---

<sup>174</sup> Conclusions de l'avocat général Antonio TIZZANO du 27 février 2003, aff. C-349/01 *ADS Anker GmbH*, point 32.

<sup>175</sup> Conclusions de l'avocat général Antonio TIZZANO du 27 février 2003, aff. C-349/01 *ADS Anker GmbH*, point 33.

<sup>176</sup> CJ, 13 janvier 2004, aff. C-440/00, *Kuhne & Nagel*, points 54, 60 et 61 ; <sup>176</sup> CJ, 29 mars 2001, aff. C-62/99, *Bofrost*, point 28, 29, 35 et 38 ; Conclusions de l'avocat général Antonio TIZZANO du 27 février 2003, aff. C-349/01 *ADS Anker GmbH*, point 28, 32, 33 et 39.

<sup>177</sup> Directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs, article premier.

*être prises pour veiller à ce que les travailleurs employés dans des entreprises de dimension communautaire ou dans des groupes d'entreprises de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent ».*

**169.** De tels principes étaient appelés à guider tant la pratique des comités d'entreprise européens que le processus de réexamen de la directive<sup>178</sup>. C'est aujourd'hui chose faite puisque le considérant n° 14 de la nouvelle directive énonce que « *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 directive* ».

## II. Le droit de tous les salariés

**170.** Si la connaissance de l'organisation de l'entreprise ou du groupe, ses effectifs et leur répartition entre Etats est déterminante pour la direction centrale, elle l'est tout autant pour les salariés de cette entreprise ou ce groupe<sup>179</sup> qui doivent en principe d'adresser à la direction centrale dans leur quête de données.

**171.** La Cour de Justice reconnaît le droit à l'information des représentants du personnel<sup>180</sup>. Ce droit appartient également à tout salarié d'une entreprise ou d'un groupe de dimension communautaire<sup>181</sup>. Cette affirmation trouve son fondement dans la directive elle-même<sup>182</sup> : le droit de demander l'ouverture des négociations en vue de l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et consultation est garanti aux représentants du personnel mais aussi aux salariés. Ce droit est étroitement lié avec celui d'exiger les informations indispensables dans ce but. L'article 11 de la directive lui-même prévoit que les informations relatives au nombre de travailleurs employés dans l'entreprise ou le groupe soient « *rendues disponibles* » sur la demande des « *parties intéressées* », formule très large qui ne saurait exclure *a priori* les salariés<sup>183</sup>. Dès lors, reconnaître un tel droit à

---

<sup>178</sup> E. PICHOT, « Ce que la Cour de Justice nous apprend sur la directive relative aux CE européens », LSE n° 107.

<sup>179</sup> Bernard TEYSSIE, 2004.

<sup>180</sup> CJ, 29 mars 2001, aff. C-62/99, *Bofrost* ; <sup>180</sup> CJ, 13 janvier 2004, aff. C-440/00, *Kuhne & Nagel*.

<sup>181</sup> Bernard TEYSSIE, 2004.

<sup>182</sup> Art. 5, § 1.

<sup>183</sup> CJ, 29 mars 2001, aff. C-62/99, *Bofrost*, point 35.

l'ensemble des salariés participe de l'esprit des dispositions de la directive et de son effet utile. Il convient de souligner que la Cour de Justice fait elle-même référence à ce droit des salariés : *«la communication de documents précisant et explicitant des informations indispensables à la même fin peut également être exigée, pour autant que cette communication soit nécessaire afin que les travailleurs concernés ou leurs représentants puissent accéder aux informations permettant d'apprécier s'ils ont le droit d'exiger l'ouverture de négociations »*<sup>184</sup>.

## § 2 : Les modalités de l'obligation d'information préalable

172. Il convient de revenir sur les apports respectifs des trois affaires portées devant la Cour de Justice pour mesurer le contenu de l'obligation nouvelle imposée dans la directive refondu. Cette obligation engage la responsabilité des Etats (I) mais aussi celle des employeurs (II).

### I. La responsabilité des Etats

173. La Cour retient que *« la finalité de la directive implique que les Etats membres sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir pleinement la mise en œuvre des obligations résultant de ladite directive », « chaque Etat membre veille notamment à ce que la direction des entreprises [...] qui sont situées sur son territoire respecte les obligations prévues par la directive, que la direction centrale soit ou non située sur son territoire »*<sup>185</sup>.

174. Les avocats généraux défendent aussi une telle analyse : *« ces dispositions imposent aux États membres une obligation de résultat particulièrement explicite et précise, qui va d'une certaine manière aussi au-delà des obligations générales de transposition normalement prévues par les directives communautaires. Il en résulte que les États membres sont tenus de prévoir tous les instruments nécessaires pour garantir pleinement la mise en œuvre des obligations résultant de l'article 4, paragraphe 1, de la directive et que, même en l'absence de dispositions expresses en ce sens, les dispositions nationales de transposition de la*

---

<sup>184</sup> CJ, 29 mars 2001, aff. C-62/99, *Bofrost*, point 41.

<sup>185</sup> CJ, 13 janvier 2004, aff. C-440/00, *Kuhne & Nagel*, points 45, 56, 61 et 68.

*directive ou, le cas échéant, l'ordre juridique dans son ensemble doivent être interprétés conformément à la volonté explicite de la directive »*<sup>186</sup>.

**175.** Il était alors possible de se demander dans quelle mesure les Etats membres allaient adopter spontanément des mesures appropriées dans leur droit des sociétés national ou attendre une clarification de la question dans le cadre du processus de révision de la directive sur les comités d'entreprise européens. Certaines obligations en matière de diffusion de l'information ont été définies ou renforcées dans le droit national de certains Etats membres, notamment les nouveaux d'entre eux. Des procédures spécifiques de recours ont pu être instaurées, en particulier en Norvège, en Finlande et en Hongrie<sup>187</sup>.

## II. La responsabilité des employeurs

**176.** Les trois affaires portées devant la Cour traitent de la responsabilité des employeurs dans la diffusion de l'information à différents niveaux du groupe selon une classification tripartite qui prend en compte d'une part, la direction centrale réelle, d'autre part, la direction centrale désignée et enfin, la direction centrale présumée<sup>188</sup>.

**177.** En premier lieu, il convient de préciser l'étendue de la responsabilité de la direction centrale réelle. Dans ses conclusions sur l'affaire Kuhne & Nagel, l'avocat général énonce que *« le système de la directive repose sur le rôle de la direction centrale de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, à laquelle l'article 4, paragraphe 1, de la directive attribue la responsabilité première au titre de la poursuite de la finalité qu'elle prévoit, en tant que centre décisionnel effectif de l'entreprise ou du groupe. Ainsi qu'il résulte d'ailleurs de l'article 4, paragraphe 1, la responsabilité de la direction centrale s'avère particulièrement large puisqu'elle comprend l'ensemble des conditions et des instruments nécessaires pour mettre en œuvre les mécanismes d'information et de consultation des*

---

<sup>186</sup> Conclusions de l'avocat général Antonio TIZZANO du 27 février 2003, aff. C-349/01 *ADS Anker GmbH*, point 36.

<sup>187</sup> E. PICHOT, « Ce que la Cour de Justice nous apprend sur la directive relative aux CE européens » LSE n° 107.

<sup>188</sup> Sem. soc. Lamy, 12 juillet 2004, n° 1177, p. 32.

*travailleurs prévus par la directive. Cette responsabilité comporte l'obligation de faire face, avec tous moyens disponibles, à toute exigence résultant de la constitution d'un comité d'entreprise européen ou de la création d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs au sens de la directive avec pour seule limite que l'action requise à la direction centrale s'avère effectivement nécessaire à cette fin »<sup>189</sup>. L'avocat général souligne que le principe de la responsabilité de la direction centrale» devrait même être considéré, selon différents auteurs européens, comme « l'un des principes directeurs de la directive ».*

**178.** Dans l'affaire ADS Anker, l'avocat général ajoute que « *les États membres sont tenus d'imposer à l'entreprise établie sur leur territoire, et tenant lieu de direction centrale d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive, l'obligation de fournir aux entreprises du groupe établies dans d'autres États membres les informations réclamées à celles-ci par leurs propres organes internes de représentation des travailleurs, lorsque ces informations ne sont pas en la possession de ces entreprises et sont nécessaires pour instituer un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs »<sup>190</sup>.*

**179.** Une fois ces principes énoncés, le contentieux communautaire s'est focalisé sur les cas où l'identification de la direction centrale était problématique. S'est présenté dans un premier temps le cas d'une direction centrale non encore identifiée. En effet, dans l'affaire Bofrost<sup>191</sup>, la société mère allemande était invitée par la Cour à exiger des sociétés qu'elle contrôlait dans l'UE de lui fournir les informations utiles réclamées par ses représentants du personnel. L'employeur faisait valoir que le groupe était organisé sans entreprise dominante en Allemagne.

**180.** La solution retenue par la Cour est claire : « *la directive doit être interprété en ce sens qu'[elle] impose à une entreprise faisant partie d'un groupe d'entreprises l'obligation de fournir des informations aux organes internes de représentation des travailleurs, même s'il n'est pas encore établi que la direction à laquelle les travailleurs s'adressent est celle d'une*

---

<sup>189</sup> Conclusions de l'avocat général Antonio TIZZANO du 11 juillet 2002, point 29.

<sup>190</sup> Conclusions de l'avocat général Antonio TIZZANO du 27 février 2003, aff. C-349/01 ADS Anker GmbH, point 37.

<sup>191</sup> LSE, n° 32, p. 2 ; RJS 7/10 n° 948, p. 650.

*entreprise exerçant le contrôle au sein d'un groupe d'entreprises »*<sup>192</sup>. Elle insiste sur le fait que « *lorsque les données sur la structure ou l'organisation d'un groupe d'entreprises font partie des informations indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transnationale des travailleurs, il appartient à une entreprise de ce groupe de fournir lesdites données, qu'elle détient ou qu'elle est en mesure d'obtenir, aux organes internes de représentation des travailleurs qui en font la demande »*<sup>193</sup>.

**181.** La Cour a ensuite eu à traiter d'une affaire dans laquelle la société mère est située dans un Etat tiers. En effet, dans l'affaire *Kuhne & Nagel*<sup>194</sup>, la société mère était localisée en Suisse, hors de l'UE. La Cour a estimé qu'il appartenait à la direction présumée du groupe, celle qui comporte le plus d'effectifs, d'exiger les informations demandées de ses sociétés sœurs implantées dans l'UE, pour satisfaire les demandes d'informations de son propre comité d'entreprise<sup>195</sup>. Elle affirme qu' « *afin que la direction centrale présumée puisse assumer la responsabilité et satisfaire aux obligations qui incombent normalement à la direction centrale,[elle] est tenue de demander aux autres entreprises membres du groupe situées sur le territoire des États membres, et a le droit de recevoir d'elles, les informations indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen »*<sup>196</sup>.

**182.** Enfin, la Cour a été amenée à envisager la responsabilité des autres employeurs. Dans les trois affaires, elle a jugé que la portée des obligations découlant de la directive « *ne saurait être limitée, du côté des employeurs, à la seule direction centrale »*<sup>197</sup>. Ce principe, déjà affirmé lors de l'affaire *Bofrost*<sup>198</sup>, a été confirmé dans l'affaire *Kuhne & Nagel* : « *les autres entreprises membres du groupe situées dans les États membres ont donc l'obligation d'aider*

---

<sup>192</sup> CJ, 29 mars 2001, aff. C-62/99, *Bofrost*, point 36.

<sup>193</sup> CJ, 29 mars 2001, aff. C-62/99, *Bofrost*, point 39.

<sup>194</sup> LSE n° 96, p. 5.

<sup>195</sup> CJ, 13 janvier 2004, aff. C-440/00, *Kuhne & Nagel*, point 50.

<sup>196</sup> CJ, 13 janvier 2004, aff. C-440/00, *Kuhne & Nagel*, point 54.

<sup>197</sup> CJ, 29 mars 2001, aff. C-62/99, *Bofrost*, point 31 ; CJ, 13 janvier 2004, aff. C-440/00, *Kuhne & Nagel*, point 56 ; CJ, 15 juillet 2004, aff. C-349/01 *ADS Anker GmbH*, point 23.

<sup>198</sup> CJ, 29 mars 2001, aff. C-62/99, *Bofrost*, points 36 et 39.

*la direction centrale présumée à remplir ladite obligation principale. Il s'ensuit que le droit de recevoir les informations indispensables de la part de la direction centrale présumée a pour corollaire l'existence d'une obligation, pour les directions des autres entreprises membres du groupe, de lui fournir lesdites informations qu'elles détiennent ou qu'elles sont en mesure d'obtenir »<sup>199</sup>.*

**183.** Le scénario était très proche dans l'affaire ADS Anker<sup>200</sup> dont la société mère était en Suisse et les filiales dans l'Union européenne. Les représentants du personnel de filiale allemande demandaient des informations, mais celle-ci n'était considérée ni comme la direction centrale (il s'agissait de la filiale néerlandaise) ni comme la direction présumée (il s'agissait de la filiale britannique). Selon la Cour, *« il ressort tant de l'objectif que de l'économie de la directive que les obligations incombant à la direction centrale ou à la direction centrale présumée en vertu de l'article 4, paragraphe 1, de la directive doivent être interprétées en ce sens qu'elles comprennent tant celle de fournir directement aux représentants des travailleurs les informations indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen que celle de fournir lesdites informations aux représentants des travailleurs par l'intermédiaire de leur entreprise, membre du groupe, à laquelle lesdits représentants ont demandé les informations en premier lieu »<sup>201</sup>. En effet, « toute autre interprétation des obligations incombant à la direction centrale ou à la direction centrale présumée serait de nature à affaiblir l'effet utile de la directive »<sup>202</sup>. Cet arrêt se révèle ainsi important à un double niveau : il insiste sur le caractère bilatéral de l'obligation d'information entre les sociétés du groupe et sur la nécessité de ne pas décourager les travailleurs d'exercer leur droit en permettant de ne pas s'adresser directement à la direction centrale<sup>203</sup>.*

**184.** La directive refonte venant consacrer l'ensemble de cette jurisprudence, les Etats membres vont devoir tenir compte dans leur droit national de cet enchevêtrement des responsabilités dans la transmission des informations et le paiement des frais encourus.

---

<sup>199</sup> CJ, 13 janvier 2004, aff. C-440/00, *Kuhne & Nagel*, point 59.

<sup>200</sup> LSE, n° 109.

<sup>201</sup> CJ, 15 juillet 2004, aff. C-349/01 *ADS Anker GmbH*, point 56.

<sup>202</sup> CJ, 15 juillet 2004, aff. C-349/01 *ADS Anker GmbH*, point 57.

<sup>203</sup> Nicolas MOIZARD, RJS 1/05, p. 3.

Certains Etats disposent d'ores et déjà de précisions en ce domaine. C'est le cas du droit slovène qui prévoit une garantie conjointe du droit au remboursement des dépenses ainsi que du droit letton selon lequel l'accord lie toutes les entreprises européennes<sup>204</sup>. Dans tous les cas, cette nouvelle disposition devrait être à l'origine de problèmes pratiques pour les directions<sup>205</sup>.

## ***Sous-section 2 : La portée de l'information préalable***

**185.** Si la responsabilité des employeurs pour faciliter l'institution d'un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et consultation est désormais acquise, l'obligation d'information reste soumise à deux conditions : des procédures de recours doivent être ouvertes aux entreprises du groupe (§ 1) et la confidentialité des informations doit être assurée par les autorités nationales compétentes (§ 2).

### **§ 1 : Une information finalisée**

**186.** Pour déterminer le contenu de l'information, les obligations à la charge des entreprises concernent les « *informations nécessaires pour qu'ils puissent apprécier s'ils ont ou non le droit d'exiger l'ouverture de négociations, ainsi que, le cas échéant, de formuler correctement la demande à cet effet* »<sup>206</sup>. Ainsi, les informations doivent être communiquées dès lors qu'elles sont demandées et indispensables à l'ouverture des négociations en vue de l'institution d'un comité d'entreprise européen. La Cour atténue ainsi le caractère général de son obligation d'information, laissant la porte ouverte aux contestations.

**187.** Les contours de cette obligation d'information ont été précisés par la Cour. Il s'agit :

- du nombre total moyen de salariés de l'entreprise ou du groupe (calculé sur une période de deux ans, employés sur le territoire des Etats membres de l'EEE),

---

<sup>204</sup> E. PICHOT, « Ce que la Cour de Justice nous apprend sur la directive relative aux CE européens » LSE n° 107.

<sup>205</sup> J. Ph. LHERNOULD, « La nouvelle directive CE européen : une victoire française...quelle victoire ? », Sem. Juri. Soc. 2/09, p. 101.

<sup>206</sup> CJ, 15 juillet 2004, aff. C-349/01 *ADS Anker GmbH*, point 64.

- de la répartition des salariés entre ces divers Etats (de manière à vérifier la condition du franchissement du seuil de 150 salariés),
- de la répartition des salariés dans les entreprises du groupe ou dans les établissements de l'entreprise
- de la structure des entreprises du groupe ou de l'entreprise communautaire<sup>207</sup>
- des noms et adresses des représentants des salariés susceptibles de participer à la formation d'un groupe spécial de négociation ou à la constitution d'un comité d'entreprise européen, conventionnel ou légal<sup>208</sup>
- des dénominations des organes de représentation des travailleurs et de leurs représentants devant participer, au nom des travailleurs des entreprises ou de ceux des entreprises qui en dépendent, à l'institution d'un comité d'entreprise européen<sup>209</sup>.

**188.** La communication de documents précisant et explicitant des informations indispensables à la même fin peut également être exigée<sup>210</sup>.

**189.** Cette liste d'informations n'a toutefois qu'une portée indicative dans la mesure où celles-ci dépendent des questions posées lors des renvois préjudiciels. Ainsi, la nouvelle directive conserve l'idée d'une portée large de l'obligation de transmission d'informations en visant les « *informations indispensables à l'ouverture de négociation [...], particulièrement les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs* ».

**190.** Il convient de souligner que malgré une réelle avancée dans l'identification de la nature des informations qui doivent être transmises, il appartient aux juridictions nationales de vérifier le caractère indispensable de ces données. Cette démarche permet une certaine collaboration avec les juges nationaux et la diminution des renvois préjudiciels. Pour autant, elle peut être à l'origine d'interprétations nationales divergentes susceptibles de contrarier la facilitation de l'institution des comités d'entreprise européens et de créer des problèmes inextricables d'application transfrontalière de décisions de justice. Il reste difficile pour une

---

<sup>207</sup> CJ, 29 mars 2001, aff. C-62/99, *Bofrost*, point 39.

<sup>208</sup> CJ, 13 janvier 2004, aff. C-440/00, *Kuhne & Nagel*, point 72.

<sup>209</sup> CJ, 15 juillet 2004, aff. C-349/01 *ADS Anker GmbH*, point 44.

<sup>210</sup> CJ, 29 mars 2001, aff. C-62/99, *Bofrost*, point 41.

juridiction nationale d'exiger d'une entreprise située dans un autre Etat l'exécution d'une obligation de droit national dans un délai raisonnable. La Cour semble avoir ainsi eu « *peur de son audace créatrice de droit* »<sup>211</sup>. La nouvelle directive a entériné cette solution jurisprudentielle en l'état.

## § 2 : Une information confidentielle

**191.** La Cour insiste sur l'exigence de préservation de la confidentialité de l'information transmise. En effet, « *les autorités nationales compétentes doivent assurer une protection adéquate des informations à caractère confidentiel lorsqu'elles sont amenées à rendre une décision dans le cadre de procédures administratives ou judiciaires visant à obtenir l'exécution de ces obligations* »<sup>212</sup>. Le champ de la confidentialité n'a pas été défini, si ce n'est son rapport avec l'intérêt de telle ou telle entreprise. Ni la Cour ni la directive n'ont suivi la proposition de l'avocat général de distinguer entre les informations considérées comme confidentielles ou non confidentielles en application du droit national en cause. « *Nous sommes d'avis que l'entreprise n'est tenue, à ce stade, que de communiquer les informations que le droit national ne considère pas comme confidentielles, c'est-à-dire soit les informations publiques, soit celles pour lesquelles on ne peut exciper, sur le fondement du droit national applicable, de leur nature secrète* »<sup>213</sup>.

**192.** L'argument tiré du risque d'une « *grave atteinte à l'indépendance de sociétés sœurs* »<sup>214</sup> n'a pas été retenu. Cela dit, les Etats membres doivent ouvrir aux entreprises des procédures de recours administratives ou judiciaires. La directive n'a cependant rien prévu concernant les probables contestations susceptibles de survenir sur des territoires différents. Les insuffisances de la directive avaient déjà été pointées du doigt. Ainsi, certains estiment que ce serait aux Etats de « *prévoir une obligation d'information transversale qui obligerait les*

---

<sup>211</sup> F. KESSLER, RJS 4/04, p. 255.

<sup>212</sup> CJ, 13 janvier 2004, aff. C-440/00, *Kuhne & Nagel*, point 62.

<sup>213</sup> Conclusions de l'avocat général Antonio SAGGIO du 20 septembre 2000, aff. C-62/99 *Bofrost*, point 18.

<sup>214</sup> CJ, 13 janvier 2004, aff. C-440/00, *Kuhne & Nagel*.

*sociétés membres d'un groupe à donner les informations utiles à la constitution d'un comité dès lors que celles-ci lui sont demandées par une société quelconque du groupe »<sup>215</sup>.*

**193.** En dépit de ces jurisprudences, la constitution d'un comité d'entreprise européen demeurerait délicate si la direction centrale refusait de communiquer les informations nécessaires puisque, d'une part, les droits nationaux ne comprenaient aucune mesure contraignante et, d'autre part, la répartition des responsabilités entre les employeurs restait complexe. L'affaire Kuhne & Nagel est édifiante à ce titre. En effet, après plus de dix ans de procédure et des décisions de justice rendues en Allemagne et en Suède, le GSN n'a toujours pas été mis en place.

**194.** Cela démontre l'importance de la codification des décisions de la Cour de Justice par la nouvelle directive qui fait peser une véritable obligation en matière d'information sur les Etats destinataires de cette directive. Ainsi, le législateur français devrait prévoir l'introduction d'un nouvel article contenant une obligation explicite dans la section première (intitulée « Groupe spécial de négociation ») du Chapitre II du Titre quatrième du Code du travail.

---

<sup>215</sup> C. SACHS-DURAND, « Comité d'entreprise européen et obligation d'information de la direction d'un groupe : quelle évolution ? », Le droit social- le droit comparé- Etudes dédiées à la mémoire de Pierre Ortscheidt, P. U. de Strasbourg, 2003, p. 299.

## **Chapitre 2 : L'institution du comité d'entreprise européen**

La nouvelle directive de 2009 consacre la priorité donnée en 1994 à la voie négociée pour l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et consultation (Section 1).

Si l'on ne peut nier que les solutions prévues en cas de défaut d'accord ou de violation des dispositions de la directive sont renforcées par la directive de 2009, elles restent toutefois perfectibles (Section 2).

# ***Section 1 : Les accords instituant le comité d'entreprise européen***

**195.** Le comité d'entreprise européen est institué dans la quasi-totalité des cas par accord, qu'il s'agisse d'accords d'anticipation « article 13 » (Sous-section 1) ou d'accord d'application « article 6 » (Sous-section 2).

## ***Sous-section 1 : Les accords d'anticipation***

**196.** La directive 2009/38 n'impose pas de remise en cause du régime dérogatoire des accords d'anticipation (§ 1). Les problématiques liées à leur existence, en termes de régime et de contenu, sont dès lors toujours d'actualité (§ 2).

### **§1 : La survie des accords d'anticipation**

**197.** Nés avant l'entrée en vigueur de la directive 94/45 (I), les accords d'anticipation voient leur sort réglé par la directive 2009/38 (II).

#### **I. La naissance des accords d'anticipation**

**198.** Les entreprises ou les groupes de dimension communautaires n'ont pas attendu la directive de 1994 pour mettre en place des procédures d'information et consultation transnationales. Des instances de concertation, fruit d'un accord volontaire, existaient déjà depuis quelques années. La priorité donnée à la liberté contractuelle fut d'ailleurs consacrée par l'ouverture d'une période transitoire l'autorisant (jusqu'au 22 septembre 1996). Plus de 400 accords instituant une instance de concertation furent ainsi conclus<sup>216</sup> sous un vocable variable<sup>217</sup>, le plus souvent révélateur de son rôle et de ses ambitions : « *instance* »<sup>218</sup>,

---

<sup>216</sup> On compte aujourd'hui 435 accords d'anticipation, 340 accords d'application et 5 accords d'application ex-accords d'anticipation (ABB, ANTALIS SAS (WORMS & Cie), ArjoWiggins (WORMS & Cie), AWA/CARBONLESS Europe (WORMS & Cie) et Schneider Electric SA). Source : base de données CEE Infopoint - SDA.

<sup>217</sup> Pour une liste d'exemples plus détaillée, voir Bernard TEYSSIE, *Le comité d'entreprise européen*, Economica, 1997, p. 39.

<sup>218</sup> Par exemple : « *instance de dialogue social européen* » (accord Rhône-Poulenc), « *instance européenne d'information et de consultation* » (accord Elf Aquitaine), « *instance de concertation sociale* » (accord Accor).

« comité »<sup>219</sup>, « commission »<sup>220</sup>, « conseil »<sup>221</sup>, « congrès »<sup>222</sup>, « convention »<sup>223</sup>, « forum »<sup>224</sup>, « structure »<sup>225</sup> ou encore « réseau »<sup>226</sup>.

**199.** Ces instances de dialogue ont pu être instituées par le biais d'une décision unilatérale, soit de la direction de l'entreprise ou du groupe<sup>227</sup>, soit d'une organisation syndicale<sup>228</sup>, puis, se retrouver sous le régime d'un véritable accord. Dans la majorité des cas, l'instance a été instituée directement par voie d'accord. Un accord formel peut faire suite à un dialogue entamé sur la base d'un simple échange de lettres<sup>229</sup>.

**200.** Plusieurs objectifs ressortent de ces accords : une ambition sociale (volonté de promouvoir le dialogue social dans l'entreprise ou le groupe et un climat de confiance, source de cohésion sociale), une ambition économique (le meilleur climat social favorise la performance économique, la baisse des conflits et une meilleure productivité), une ambition juridique (construction du droit social de l'Union, référence à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux) et une ambition politique (construction de l'Europe).

**201.** La multiplication de ce type d'accord a permis aux promoteurs de la directive de 1994 de mettre en évidence plusieurs arguments pour l'élaboration d'un cadre juridique. D'une part, la mise en place de ces instances n'est pas contradictoire avec l'efficacité économique des entreprises ou des groupes. D'autre part, le progrès social qui découle de l'institution de ces instances doit profiter à tous les salariés des entreprises ou groupes de dimension communautaire. Enfin, Il convient d'éviter les distorsions en termes de concurrence. Dès lors,

---

<sup>219</sup> Par exemple : « comité européen » (accord P.S.A Peugeot Citroën), « comité d'entreprise européen » (accord Atlas Copco A. B.), « comité d'information et de consultation » (accord Danone), « comité de groupe européen » (accord Renault).

<sup>220</sup> Par exemple : « commission européenne d'information » (accord Pechiney).

<sup>221</sup> Par exemple : « conseil européen » (accord Kraft Jacobs Suchard).

<sup>222</sup> Par exemple : « congrès européen » (accord Panasonic).

<sup>223</sup> Par exemple : « convention pour le dialogue social européen » (accord Saint Gobain).

<sup>224</sup> Par exemple : « forum européen » (accords Continental AG), « forum européen d'information et de consultation » (accord Guinness).

<sup>225</sup> Par exemple : « structure de dialogue social au niveau européen » (accord Norsk Hydro).

<sup>226</sup> Par exemple : « réseau de communication européen » (accord Du Pont de Nemours).

<sup>227</sup> Par exemple, dans le groupe Pechiney en 1989.

<sup>228</sup> Par exemple, dans le groupe Volkswagen en 1990 sous l'impulsion d'IG Metall.

<sup>229</sup> Par exemple, le groupe Allianz en 1990.

les entreprises ou groupes de dimension communautaire qui avaient conclu ce type d'accord avant la transposition légale ou conventionnelle de la directive, et au plus tard le 22 septembre 1996, sont exonérés de ses dispositions. Ainsi, « *les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels il existe déjà, soit à la date prévue à l'article 14 paragraphe 1 [au plus tard le 22 septembre 1996], soit à une date, antérieure à celle-ci, de mise en œuvre dans l'État membre concerné, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs, ne sont pas soumises aux obligations découlant de la présente directive* »<sup>230</sup>.

**202.** Une pluralité d'accords d'anticipation est envisageable selon le nombre de zones d'implantation ou de secteurs d'activité de l'entreprise ou du groupe<sup>231</sup>. En pratique, dans la majorité des cas, un seul accord est passé par la direction.

**203.** Tous les Etats membres ont repris les conditions exigées par l'article 13 de la directive pour valider ces accords d'anticipation<sup>232</sup>. Il y a eu dans plusieurs pays un décalage entre la date de référence prévue par la directive et la date d'entrée en vigueur des textes de transposition qui valident ces accords<sup>233</sup>. En Autriche, la loi a un effet rétroactif qui valide les accords pour la date prévue par la directive. Certains Etats ont prévu la validité des accords signés après la date du 22 septembre 1996<sup>234</sup>. Notons que la loi portugaise reconnaît explicitement les accords conclus dans un pays tiers, pourvu qu'ils respectent les conditions fixées, lorsque la loi nationale est applicable.

**204.** Les conditions de l'article 13 ont pu être explicitées par certains Etats. Des présomptions de validité pour certains types de signataires peuvent être prévues<sup>235</sup>. Une participation

---

<sup>230</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 13 § 1.

<sup>231</sup> Par exemple, selon l'accord RWE AG « eu égard à la structure du groupe, les parties renoncent à instituer un comité d'entreprise européen au niveau du groupe. Elles délèguent cette compétence aux sociétés du groupe contrôlant, par secteur d'activité, les entreprises relevant de chacun d'eux ».

<sup>232</sup> Rapport de la Commission au Parlement Européen et Conseil sur l'état d'application de la directive 94/45/CE du 4 avril 2000.

<sup>233</sup> Danemark et France.

<sup>234</sup> En Italie, sont valides les accords signés jusqu'à novembre 1996 et aux Pays-Bas ceux signés jusqu'à février 1997.

<sup>235</sup> Allemagne, Belgique, France et Italie.

appropriée des travailleurs a pu être envisagée<sup>236</sup>, de même qu'un contrôle de la légitimité des signataires<sup>237</sup>.

**205.** D'autre part, certains Etats membres ont introduit des critères supplémentaires par rapport à ceux prévus par la directive comme condition de validité de ces accords d'anticipation :

- acceptation de l'accord par la majorité de la main-d'œuvre à laquelle il s'applique<sup>238</sup>,
- information de l'ensemble des organes de représentation du personnel du texte de l'accord<sup>239</sup>.
- l'accord doit concerner l'information de la consultation sur des questions relatives aux entreprises ou aux établissements situés dans plusieurs Etats membres<sup>240</sup>.

**206.** Certains Etats membres<sup>241</sup> ont permis une révision des accords en vigueur dans les six mois qui ont suivi le 22/09/1996, de façon à les rendre compatibles avec les exigences de l'article 13.

**207.** Des conditions relatives à la forme écrite des accords ont pu être ajoutées pour autoriser leur validation<sup>242</sup>, de même que la possibilité de renouveler ces accords<sup>243</sup> en distinguant selon que les accords ont été conclus à durée déterminée ou non.

**208.** Les accords ainsi négociés sont encore largement plus nombreux que les accords d'application<sup>244</sup>. Le sort réservé à ces accords par la nouvelle directive représentait dès lors un enjeu majeur pour de nombreuses entreprises ou groupes de dimension communautaire.

---

<sup>236</sup> Allemagne, Pays-Bas.

<sup>237</sup> Espagne, Finlande, Pays-Bas.

<sup>238</sup> Irlande.

<sup>239</sup> Autriche.

<sup>240</sup> Danemark.

<sup>241</sup> Autriche, Belgique, Danemark, Finlande.

<sup>242</sup> Grèce et Belgique.

<sup>243</sup> Irlande, Autriche, France, Allemagne, Belgique, Espagne et Pays-Bas

<sup>244</sup> Voir note n° 213.

## II. Le sort des accords d'anticipation après la directive de 2009

**209.** Les accords conclus antérieurement à l'échéance de transposition de la directive de 1994 étaient validés par celle-ci<sup>245</sup>. Ainsi, les procédures ou les instances d'information et de consultation mises en place par ces accords échappaient totalement aux obligations du droit communautaire. L'entrée en vigueur de la nouvelle directive pose directement la question de la survie des accords d'anticipation conclus sous l'empire de la directive de 1994.

**210.** La nouvelle disposition qui règle le sort de ces accords<sup>246</sup> a ainsi été la plus débattue entre les partenaires sociaux, le Conseil, le Parlement et la présidence française pour arriver finalement à l'adoption de la nouvelle directive. En effet, deux craintes principales étaient mises en évidence par les représentants des employeurs. D'une part, les employeurs craignaient que la nouvelle directive, une fois entrée en vigueur, remette en cause ces accords. D'autre part, ils redoutaient qu'un changement de périmètre<sup>247</sup> soit à l'origine d'une renégociation de l'accord qui ôte la qualité d'accord d'anticipation aux accords déjà existants.

**211.** La proposition de directive de la Commission prévoyait que « *sans préjudice du paragraphe 3, les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels il existe déjà, soit à la date prévue à l'article 14 paragraphe 1, soit à une date, antérieure à celle-ci, de mise en œuvre dans l'État membre concerné existait, à la date du 22 septembre 1996, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs, ne sont pas soumises aux obligations découlant de la présente directive pour autant et tant que ces accords restent en vigueur* ». Elle ajoutait que « *lorsque les ces accords visés au paragraphe 1 arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire. Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la présente directive sont d'application.* »<sup>248</sup> Selon BusinessEurope, l'expression « *pour autant et tant que ces accords restent en vigueur* » aurait pu être interprétée dans un sens défavorable aux intérêts des

---

<sup>245</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 13 § 1.

<sup>246</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 14. On parle désormais des accords dits « articles 13 bis » dans la nouvelle numérotation issue de la directive de 2009 et non plus des accords « article 13 ».

<sup>247</sup> Voir Chapitre 1, Sous-section 2 sur l'adaptation de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire.

<sup>248</sup> Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil 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 « informer et de consulter les travailleurs du 2 juillet 2008, art. 13.

employeurs en ce qu'elle aurait pu conduire à la fin des accords d'anticipation en cas de changement du périmètre de l'entreprise ou du groupe.

**212.** Dès lors, une contre-proposition a été présentée par les partenaires sociaux européens afin de sécuriser ces accords d'anticipation. Il était proposé que, sans préjudice des dispositions relatives au changement de périmètre, « *les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels il existait, à la date du 22 septembre 1996, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationales des travailleurs, ou dans lesquelles un accord a été signé ou un accord existant a été révisé pendant les deux ans qui ont suivi l'adoption du présent texte, ne sont pas soumises aux obligations découlant de la présente directive. Lorsque ces accords arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire. Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la présente directive sont d'application* »<sup>249</sup>. Cette disposition n'était cependant pas exempte de toute ambiguïté<sup>250</sup>. En effet, elle pouvait être interprétée comme ouvrant une nouvelle période de deux ans, à l'instar de la période allant jusqu'au 22 septembre 1996, pendant laquelle il est possible de conclure des accords d'anticipation échappant totalement aux obligations des directives de 1994 et 2009<sup>251</sup>. Une telle interprétation, si elle était défendue par BusinessEurope, était totalement rejetée par la CES, déjà opposée aux accords d'anticipation depuis l'origine.

**213.** La présidence française décida alors de demander aux partenaires sociaux européens de reprendre la rédaction de l'article de la nouvelle directive<sup>252</sup>, ce qu'ils firent avec une « *réussite mitigée* »<sup>253</sup>. La rédaction définitive de l'article (nouvel article 14) ne fut en définitive adoptée que lors du trilogue<sup>254</sup>. Un compromis entre les partenaires sociaux européens est alors consacré : « *sans préjudice de l'article 13, les obligations découlant de la*

---

<sup>249</sup> Planet Labor 29 août 2008, dépêche n° 080643.

<sup>250</sup> Jean-Ph. LHERNOULD, « La nouvelle directive CE européen : une victoire française...quelle victoire ? », Sem. Juri. Soc. 2/09, p. 101.

<sup>251</sup> Planet Labor 29 août 2008, dépêche n° 080800.

<sup>252</sup> Voir le courrier adressé par les partenaires sociaux à Xavier Bertrand le 2 octobre 2008 dans Planet Labor 29 août 2008, dépêche n° 080643.

<sup>253</sup> Selon les termes de Jean-Ph. LHERNOULD, 2009.

<sup>254</sup> Le trilogue est l'ultime négociation informelle entre la Commission européenne, la présidence française, et des membres du Parlement européen. Voir introduction générale.

*présente directive ne s'appliquent pas aux entreprises de dimension communautaire ou aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels, soit:*

*a) 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 13, paragraphe 1, de la directive 94/45/CE ou à l'article 3, paragraphe 1, de la directive 97/74/CE, ou de tels accords sont adaptés en raison de modifications intervenues dans la structure des entreprises ou des groupes d'entreprises; [...]*

*2. Lorsque les accords visés au paragraphe 1 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 directive sont applicables »<sup>255</sup>.*

**214.** Ainsi, le nouvel article permet une sauvegarde des accords d'anticipation et permet de déroger à la nouvelle directive mais seulement en ce qui concerne les dispositions modifiées par cette directive et non toutes les dispositions. Néanmoins, au nom du droit fondamental à l'information et à la consultation, les Etats doivent tenir compte des dispositions de la nouvelle directive pour interpréter les accords existants et ne sauraient ainsi s'affranchir intégralement des dispositions de celle-ci. Cette position est largement soutenue par la CES.

**215.** Il convient de souligner que la seule menace pesant sur les accords d'anticipation en vigueur relève des dispositions du nouvel article 13 qui prévoit la possibilité pour les représentants du personnel de déclencher la négociation d'un nouvel accord soumis au régime de la nouvelle directive si un changement significatif intervient dans la structure de l'entreprise, et à défaut de clause d'adaptation dans les accords existants ou en cas de conflit entre elles. La soumission au régime de la nouvelle directive de ce type d'accord fait l'objet d'une interprétation divergente entre les partenaires sociaux européens<sup>256</sup>.

**216.** Soulignons pour finir, que les Etats membres devront à l'occasion de la transposition de la nouvelle directive maintenir les dispositions nationales anciennes qui transposaient la

---

<sup>255</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 14.

<sup>256</sup> Ces arguments ont été exposés précédemment. Voir Titre 1, Chapitre 1, Section 1, Sous-section 2, § 2.

directive de 1994 puisqu'elles resteront applicables aux entreprises auxquelles les nouvelles dispositions ne s'appliqueront pas.

## § 2 : La vie des accords d'anticipation

217. Le régime des accords d'anticipation (I) s'adapte au contenu variable de ces derniers (II).

### I. Le régime des accords d'anticipation

218. Il convient d'identifier la loi applicable à l'accord d'anticipation (A) avant de préciser le régime des accords d'anticipation (B).

#### A. L'identification préalable de la loi applicable à l'accord d'anticipation

219. L'article de la directive<sup>257</sup> consacré aux accords d'anticipation reste insuffisant pour procéder à l'identification du régime de ce type d'accord. La directive vise ces accords qui existent déjà sans précision quant à leur conditions de formation mais en affirmant qu'ils permettent aux entreprises et aux groupes de dimension communautaire d'échapper à ses prescriptions. Doit-on en déduire que ces accords peuvent être conclus sans aucun encadrement juridique ? Le droit positif reste opposé à une volonté des cocontractants sans limite et refuse la théorie du « *contrat sans loi* »<sup>258</sup>. Il s'agit dès lors de définir quelles normes, communautaires ou nationales, régissent ce type d'accord.

220. L'un des enjeux cruciaux de l'identification de la norme applicable aux accords d'anticipation est de savoir s'il doit être passé conformément au droit d'un des Etats destinataires de la directive ou s'il peut être conclu conformément à un autre droit en conservant le bénéfice de l'exonération des prescriptions de cette directive. La lettre et l'esprit de la directive excluent a priori la possibilité de rattacher l'accord au droit d'un Etat non destinataire de la directive dans la mesure où l'efficacité des accords est appréciée en référence à la loi nationale de transposition de la directive et qu'elle envisage elle-même le

---

<sup>257</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art 13 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art 14.

<sup>258</sup> Cette théorie recouvre deux hypothèses : celle d'un contrat auquel aucune loi ne serait applicable et ainsi régi par un droit anational, à supposer qu'il existe, ou bien celle d'un contrat valant par lui-même, détaché de toute norme.

recours à une représentant de l'entreprise ou du groupe lorsque leur siège est situé hors du territoire des Etats auxquels elle s'applique. Une solution différente peut néanmoins être défendue pour des raisons d'opportunité<sup>259</sup>. Ainsi, il est toujours préférable que l'information et la consultation soient menées par la direction centrale, peu important l'Etat concerné. Par ailleurs, une telle solution participe du dynamisme du modèle communautaire de représentation du personnel au-delà du champ d'application de la directive. Il convient alors de rattacher artificiellement ces accords à la loi d'un Etat destinataire de la directive pour l'appréciation de leur efficacité au regard de l'article 13 (devenu article 14) de la directive<sup>260</sup>.

**221.** En pratique, en application de la Convention de Rome du 19 juin 1980 relative à la loi applicable aux obligations contractuelles<sup>261</sup> (ainsi que du Règlement Rome I<sup>262</sup>), les accords relèvent en priorité de la loi choisie par les parties<sup>263</sup>. Ainsi, la plupart des accords relèvent du droit d'un Etat destinataire de la directive selon un choix expresse ou tacite des parties<sup>264</sup>. D'autres sont soumis au droit d'un Etat non destinataire de la directive<sup>265</sup>. En cas de difficultés pratiques, certains accords peuvent prévoir de désigner une autre loi applicable ou de conclure un nouvel accord<sup>266</sup>. A défaut de choix des parties, des critères subsidiaires sont définis en fonction des liens entretenus par l'accord avec la loi de tel ou tel pays, la plupart du temps destinataire de la directive. Dans tous les cas, la loi nationale applicable est spécifiée

---

<sup>259</sup> Bernard TEYSSIE, *Le comité d'entreprise européen*, Economica, 1997, p. 167.

<sup>260</sup> Par exemple, l'accord Cargill : « *le présent accord est régi par la loi anglaise, sauf en ce qui concerne sa validité au regard des dispositions de l'article 13 de la directive, laquelle doit être appréciée par référence à la loi néerlandaise* ».

<sup>261</sup> Convention 80/934/CEE. Elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1991 pour la France et un ensemble d'autres Etats membres de l'Union européenne au fur et à mesure des élargissements successifs.

<sup>262</sup> Règlement n° 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, dit « Rome I » qui est venu « *communautariser* » la Convention de Rome.

<sup>263</sup> Convention de Rome, art. 3.

<sup>264</sup> Par exemple, selon l'accord Kone, « *le présent accord est régi par la loi finlandaise* ». L'accord Leroy-Merlin prévoit que « *le texte du présent accord rédigé en français fait foi ; d'éventuelles difficultés dans l'application ou l'interprétation de ce protocole seraient soumises à l'appréciation des tribunaux français* ».

<sup>265</sup> Par exemple, l'accord United Biscuit est soumis à la loi britannique.

<sup>266</sup> Par exemple, selon l'accord Nestlé, « *cet accord est soumis à la loi suisse. Si sa validité venait à être mise en question au regard des dispositions de l'article 13 de la directive du 22 septembre 1994, les parties désigneront la loi du pays de l'Union Européenne qui lui sera applicable* ».

dans 62 % des accords conclus après septembre 1994, contre 39% pour les accords plus anciens<sup>267</sup>.

**222.** Une fois identifiée la loi applicable à l'accord, il convient de déterminer à quelle nature d'accord elle le rattache. Les auteurs des accords d'anticipation ont pu les rattacher à une catégorie juridique connue du droit national, la convention ou l'accord collectif de travail<sup>268</sup>, ou à une catégorie nouvelle, l'accord collectif de niveau communautaire<sup>269</sup>.

**223.** Le droit national français est venu proposer une réponse avec l'instruction ministérielle du 6 novembre 1995, selon laquelle les accords intéressant des entreprises et groupes français doivent répondre « *aux conditions de validité des accords d'entreprise selon les règles applicable dans notre droit du travail* ». Elle rejette ainsi l'idée que ces accords soient détachés des contraintes juridiques nationales. Un régime précis est identifié tant au niveau des conditions de validité ou d'opposabilité que des modalités de dénonciation ou de révision. Cette solution est aujourd'hui confortée par la consécration des accords de groupe, reconnus comme des accords collectifs à part entière depuis 2004<sup>270</sup>. Elle peut néanmoins conduire à exclure de la catégorie des accords d'anticipation les accords passés avec une instance élue de représentation du personnel ou avec une organisation syndicale européenne ou internationale.

**224.** On a alors pu suggérer en doctrine que l'accord ne devrait pas être régi par les dispositions du droit national applicable concernant la formation des conventions et accords collectifs mais pas des règles générales du droit des contrats<sup>271</sup>, l'essentiel tenant moins aux conditions dans lesquelles l'accord a été formé qu'à son domaine et son contenu. Le tribunal de Paris<sup>272</sup> a d'ailleurs déclaré que les accords d'anticipation ont une nature *sui generis*. Ils sont liés au droit communautaire mais celui-ci ne comporte aucune obligation qui leur soit applicable. Il convient d'adapter à ce contexte spécifique les règles relatives à la négociation collective ; la présence d'élus du personnel aux cotés de délégués syndicaux pouvant

---

<sup>267</sup> Negotiating European Works Councils, an analysis of Agreements under Article 13, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (Fondation de Dublin, 1998)).

<sup>268</sup> Tel est le cas dans l'accord Elf Aquitaine de 1991.

<sup>269</sup> Par exemple, l'accord Compagnie Générale de s Eaux de 1993 conclu avec la CES et la CEC.

<sup>270</sup> Loi 2004-391 du 4 mai 2004, art. 46.

<sup>271</sup> Bernard TEYSSIE, *Le comité d'entreprise européen*, Economica, 1997, p. 171.

<sup>272</sup> TCI Paris, 18 juin 1996, *FO c. AGF*. JCP E, 1996. II. 894. obs. Teyssié.

constituer une formule adaptée à ce type de négociation<sup>273</sup>. L'accord ne saurait pour autant être conclu « *dans la méconnaissance des principes généraux du droit de la négociation collective* ».

**225.** La nature des accords d'anticipation permet d'envisager plus précisément leurs modalités de conclusion et d'application.

#### B. La définition du régime des accords d'anticipation

**226.** La définition du régime des accords d'anticipation implique d'analyser, d'une part, ses modalités de conclusion (1) et, d'autre part, ses modalités d'application dans l'espace et dans le temps (2).

##### 1) La conclusion de l'accord d'anticipation

**227.** En principe, l'accord d'anticipation doit être conclu entre l'entreprise ou la société dominante du groupe et la partie salariée qui négocie habituellement les accords collectifs d'entreprise dans le pays concerné, si l'on prend parti de lui reconnaître une telle nature. En pratique, selon l'état du droit local ou la volonté politique du moment, les accords ont été conclus par des représentants très diversifiés, syndicats ou instances de représentation du personnel, comme l'illustrent les tableaux ci-après<sup>274</sup>.

---

<sup>273</sup> Pierre RODIERE, *Droit social de l'Union européenne*, p. 411

<sup>274</sup> Source: *Negotiating European Works Councils, an analysis of Agreements under Article 13*, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (Fondation de Dublin, 1998).

➤ Signataires salariés de l'accord d'anticipation :

Type de signataires	(%)
Syndicat international	32
Syndicat national, au moins un pays représenté	18
Syndicat national, au moins deux pays représentés	14
<b><i>Syndicat</i></b>	<b>44</b>
Instance de représentation du personnel nationale, au moins un pays représenté	17
Instance de représentation du personnel nationale, au moins deux pays représentés	9
Comité d'entreprise européen, représentants des salariés	9
<b><i>Instance de représentation du personnel</i></b>	<b>34</b>
GSN	8
Représentants des salariés	37

➤ Signataires salariés de l'accord d'anticipation par pays d'origine (%) :

Pays d'origine	Syndicat	Instance de représentation du personnel	Syndicat/ IRP	Représentants des salariés
Pays scandinaves	21	9	12	42
Allemagne, Pays-Bas	7	49	15	17
France, Belgique	62	-	25	10
Royaume-Uni, Irlande	32	8	24	32
Europe du sud	79	7	14	-
Amérique du Nord	17	12	19	44
Asie	13	6	38	44
Tous pays confondus	26	21	19	26

**228.** En premier lieu, certains accords ont été conclus uniquement avec des syndicats nationaux qu'il s'agisse des syndicats d'un seul pays<sup>275</sup> (celui de la direction centrale de l'entreprise ou du groupe) ou des syndicats de plusieurs des pays dans lesquels l'entreprise ou le groupe sont implanté<sup>276</sup>. Les organisations européennes ou internationales peuvent être impliquées<sup>277</sup>. Dans certains cas, elles sont les seuls signataires de l'accord<sup>278</sup> ou peuvent intervenir avec le relais d'un syndicat national.

**229.** En second lieu, d'autres accords ont été conclus avec des instances de représentation du personnel. Il est classique de négocier avec des instances nationales de représentation du personnel dans les pays où un accord d'entreprise peut être conclu avec ce type d'instance, comme c'est notamment le cas en Allemagne<sup>279</sup>. D'autres accords ont été négociés par une instance européenne de représentation du personnel déjà présente dans l'entreprise (ou le groupe)<sup>280</sup> ou spécialement créée à cette fin<sup>281</sup>. Une négociation conduite à la fois avec une structure ad hoc et des instances de représentation du personnel déjà présente au sein de l'entreprise ou du groupe est possible<sup>282</sup>.

**230.** La validité et l'opposabilité des accords d'anticipation sont subordonnées au respect des formalités énoncées par la loi relative à la catégorie d'acte dont ils relèvent. Si rien n'est prévu, les normes de transposition de la directive peuvent prévoir des formalités de dépôt, enregistrement ou publication pour garantir une certaine sécurité juridique. La plupart des

---

<sup>275</sup> Par exemple, les accords Eurocopter, Péchiney ou Schneider (syndicats français).

<sup>276</sup> Par exemple, l'accord Usinor-Sacilor (syndicats français et IG Metall).

<sup>277</sup> Par exemple, l'accord L'Oréal (syndicats français et organisations européennes).

<sup>278</sup> Par exemple, les organisations syndicales européennes ont été les signataires des accords Générale des eaux en 1998 (Confédération européenne des syndicats et Confédération européenne des cadres). Les organisations internationales ont été signataires de l'accord Accor en 1994 (Confédération internationale des syndicats libres).

<sup>279</sup> Par exemple, les accords GmbH et Boch.

<sup>280</sup> C'est le cas de l'accord Volkswagen de 1992, conclu par le Conseil d'entreprise européen de l'entreprise, créée en 1990 sur l'initiative de IG Metall.

<sup>281</sup> Par exemple, l'accord Solvay, conclu avec le groupe spécial de négociation (22 salariés du groupe statuant à la majorité des membres).

<sup>282</sup> Par exemple, l'accord FAG Kugelfischer Georg Schafer AG, conclu avec le comité central d'entreprise et un groupe spécial de négociation.

accords se présentent sous forme d'un écrit (convention classique ou simple échange de lettres<sup>283</sup>) et respectent des formalités de dépôt prévues en droit national<sup>284</sup>.

## 2) L'application de l'accord d'anticipation

### a) L'application de l'accord dans l'espace

**231.** Selon l'article 13 de la directive, l'accord doit être « *applicable à l'ensemble des travailleurs* ». A défaut, l'entreprise ou le groupe ne peut être dispensé de respecter les obligations découlant de la directive. Cette règle constitue un plancher et n'interdit pas que l'instance de concertation ainsi instituée couvre des entités présentes sur le territoire d'Etats non destinataires de la directive.

**232.** Sa portée mérite d'être éclaircie. En effet, elle pourrait être interprétée comme impliquant qu'aucune unité de l'entreprise ou du groupe située sur le territoire des Etats destinataires de la directive ne soit étrangère au processus de désignation des membres de l'instance de concertation. Une seconde interprétation semble plus opportune compte tenu de la faible implantation dans certains pays de l'entreprise ou du groupe. Elle revient à considérer que l'accord est réputé applicable à l'ensemble des salariés dès lors que les membres de l'instance de concertation reçoivent pour mission de tous les représenter, peu important que certains ne soient pas associés au processus de désignation. Certains accords ont pour autant expressément prévu d'exclure de leur champ d'application certaines unités de l'entreprise ou du groupe<sup>285</sup>. Il s'agit alors de démontrer que les membres de l'instance de concertation instituée vont faire valoir les mécanismes d'information et consultation au nom de tous les salariés. Dans tous les cas, la loi de transposition nationale de la directive a pu valider ce type d'accords d'anticipation sous réserve d'une mise en conformité du champ d'application ultérieure.

---

<sup>283</sup> Tel est le cas pour la création de l'instance de concertation du groupe ACCOR.

<sup>284</sup> Les accords conclus en France ont souvent été déposés auprès de l'administration du travail et du secrétariat greffe du conseil des prud'hommes (accords L'Oréal, Otis, Péchiney...). Un dépôt auprès de la Commission de l'Union européenne ou du Bureau International du travail est envisageable.

<sup>285</sup> Par exemple, l'accord Crédit Lyonnais exclut les filiales et agences de moins de 100 salariés et les filiales intégrées dans le groupe depuis moins de trois ans sont aussi exclues si elles comptent moins de 500 salariés.

➤ Champ d'application des accords d'anticipation par zone géographique (%)<sup>286</sup> :

Zone géographique	Ensemble du groupe	Certaines unités du groupe	Champ d'application mixte
Pays scandinaves	83	9	9
Allemagne, Pays-Bas	87	6	6
France, Belgique	85	12	3
Royaume-Uni, Irlande	74	12	14
Europe du sud	86	7	7
Amérique du Nord	54	42	4
Asie	75	19	6
Ensemble des pays	78	15	7

## b) L'application de l'accord dans le temps

### a. La durée de l'accord

**233.** La durée des accords d'anticipation se révèle en pratique très diversifiée. Ils peuvent être conclus pour une durée déterminée, elle-même variable<sup>287</sup>. A la survenance du terme de l'accord, celui-ci peut être renouvelé. Les modalités de renouvellement peuvent être expresses

---

<sup>286</sup> Source: *Negotiating European Works Councils, an analysis of Agreements under Article 13*, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (Fondation de Dublin, 1998), p. 23.

<sup>287</sup> Durée d'un an pour l'accord Saint Gobain, deux ans pour l'accord Bouygues, trois ans pour l'accord AGF, sept ans pour l'accord Guinness.

(organisation d'une réunion au préalable, rédaction d'un bilan...)<sup>288</sup>. A défaut de dispositions contraires, la reconduction de l'accord sera tacite<sup>289</sup>. Ce renouvellement permet le maintien de l'accord pour une durée déterminée<sup>290</sup> (identique ou non à celle de l'accord initial) ou indéterminée, faute de disposition contraire. Dès lors que l'accord est renouvelé, et même s'il a subi certaines modifications, l'exonération des obligations découlant de la directive de 1994 mais aussi a priori de celle de 2009 est maintenue. Une attention particulière a pu être portée lors de la rédaction de l'accord pour éviter que l'accord disparaisse à la survenance du terme sans que l'ouverture d'une nouvelle négociation soit assurée<sup>291</sup>.

**234.** L'extinction anticipée des accords d'anticipation n'est pas à exclure. En effet, les parties peuvent décider d'introduire dans l'accord une clause de résiliation automatique en cas de survenance de certains événements qui affectent l'existence de l'entreprise ou du groupe (fusion, cession, scission...). La faculté de résiliation unilatérale de l'accord peut aussi être envisagée<sup>292</sup>. D'autre part, les parties sont en droit de saisir le tribunal en cas d'inexécution de l'accord par l'autre partie en vue d'obtenir sa résolution judiciaire.

**235.** Par ailleurs, les accords d'anticipation peuvent être conclus pour une durée indéterminée<sup>293</sup>. Leur dénonciation est alors possible à tout moment, sauf disposition contraire<sup>294</sup>. Un délai de préavis doit nécessairement être respecté, au nom d'une norme légale ou conventionnelle ou de l'exigence de délai raisonnable sous peine d'abus de droit. La dénonciation peut s'accompagner d'une période de survie de l'accord de manière à assurer la certaine continuité du régime d'exonération de l'article 13 en attendant le nouvel accord. Dans l'hypothèse où aucune période de survie n'est prévue, la dénonciation de l'accord

---

<sup>288</sup> Par exemple, l'accord Saint Gobain prévoit que « *trois mois avant son échéance, la direction générale du groupe invitera les organisations syndicales à débattre des éventuelles modifications à apporter au texte du protocole en fonction de l'expérience tirée de la première période d'application* ».

<sup>289</sup> Par exemple, selon l'accord L'Oréal, « *le renouvellement de l'accord est opéré sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires trois mois avant l'expiration de la période en cours* ».

<sup>290</sup> Ce même accord L'Oréal indique que l'accord tacitement reconduit est prorogé pour une période de trois ans.

<sup>291</sup> Ainsi, l'accord Bouygues prévoit qu' « *en cas de dénonciation de l'accord par l'une ou l'autre des parties, celles-ci se réuniront dans les six mois de la notification de ladite dénonciation pour en examiner les attendus* ».

<sup>292</sup> L'accord Eridania-Beghin-Say peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties avec un préavis de trois mois.

<sup>293</sup> C'est le cas notamment des accords Péchiney, Schneider ou Elf Aquitaine.

<sup>294</sup> Par exemple, selon l'accord Elf Aquitaine, l'accord ne peut être dénoncé que dans les trois mois précédant l'expiration du mandat des membres de l'instance.

entraîne son extinction<sup>295</sup>. Le nouvel accord conclu, s'il ne succède pas immédiatement à l'accord dénoncé, sera dès lors considéré comme relevant du régime des accords d'application.

b. la révision de l'accord

**236.** La plupart des accords d'anticipation, quelle que soit leur durée, ont des dispositions relatives à leur éventuelle révision. Celle-ci peut intervenir dès lors que les parties l'estiment nécessaire ou être prévue à l'avance en fonction de l'apparition de certains événements. La décision de réviser l'accord peut faire suite à une décision de l'une des parties ou d'un groupe de représentants du personnel.

**237.** Plusieurs événements peuvent en être à l'origine : une évolution de la législation nationale ou européenne<sup>296</sup>, une évolution interne du groupe<sup>297</sup>, une modification significative du périmètre de l'entreprise<sup>298</sup>, une transformation de l'environnement économique ou social dans lequel l'accord avait été conclu<sup>299</sup> ou encore l'adhésion de nouveaux Etats à l'Union européenne<sup>300</sup>. Si ce dernier événement ne peut faire l'objet de contestation, d'autres nécessitent des réunions pour harmoniser les points de vue. D'autres accords ont opté pour l'introduction d'une clause dans l'accord d'anticipation qui impose l'ouverture d'une procédure de révision à une date certaine prédéterminée. Il peut s'agir d'une révision ponctuelle après une phase d'expérimentation<sup>301</sup> ou compte tenu de la survenance de certains événements affectant la vie de l'entreprise ou du groupe<sup>302</sup>. Une révision régulière peut aussi

---

<sup>295</sup> Sauf si l'accord a été signé par plusieurs organisations syndicales ou plusieurs instances de représentation du personnel, on peut considérer qu'il reste applicable.

<sup>296</sup> Par exemple dans les accords Eurocopter et Péchiney.

<sup>297</sup> Accord L'Oréal.

<sup>298</sup> Accord Renault.

<sup>299</sup> Accord Usinor Sacilor.

<sup>300</sup> Accord Bayer.

<sup>301</sup> Par exemple dans l'accord Bouygues (phase expérimentale de deux ans).

<sup>302</sup> Par exemple dans l'accord Schneider (au vu d'un projet de regroupement de sociétés).

s'avérer pertinente en raison du contexte politique, économique, financier, social ou juridique très changeant<sup>303</sup>.

**238.** Au-delà des prescriptions légales propres au régime juridique dont relève l'accord d'anticipation, ces accords prévoient parfois les modalités du processus de révision. Elles sont relatives à l'engagement des discussions<sup>304</sup>, leur déroulement<sup>305</sup>, leur objet<sup>306</sup>, le sort de l'accord pendant les discussions (suspension ou non de l'accord) ou encore la conclusion d'un avenant.

**239.** Malgré ces précisions, le risque d'un enlisement de la négociation de la révision de l'accord est bien présent. S'ajoute une dernière difficulté qui concerne tant le renouvellement des accords d'anticipation que leur révision. En effet, nous avons souligné précédemment<sup>307</sup> que l'article 14 de la nouvelle directive relatif aux accords en vigueur parvenait à un compromis subtil entre sauvegarde des accords d'anticipation et possibilité de déroger à la directive pour les dispositions qu'elle modifie. Cela dit, ce compromis ne garantit pas de manière certaine une parfaite sauvegarde des accords d'anticipation<sup>308</sup>. Il reste à déterminer si le renouvellement ou la révision d'un accord d'anticipation doit impérativement se faire avec tous les signataires d'origine.

**240.** Selon le nouvel article 14, lorsque les accords d'anticipation arrivent à expiration, « *les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire ou de les réviser* ». Il convient de lire cet article à la lumière de l'article 13 de la nouvelle directive auquel il apporte un complément. En effet, à la suite des discussions sur la révision de la directive, le contenu de l'article 13 était devenu très complexe. Il a été décidé de le scinder en deux articles pour

---

<sup>303</sup> En ce sens, l'accord Schneider indique que les parties se retrouvent avant chaque renouvellement de comité pour examiner les évolutions connues par l'effectif de chaque collège et débattre de la répartition des sièges entre les organisations syndicales.

<sup>304</sup> Par exemple, selon l'accord Arbed « *le présent protocole d'accord peut être modifié à tout moment par commun accord entre le groupe patronal et le groupe salarial du comité consultatif européen* ».

<sup>305</sup> Par exemple, dans l'accord Renault, un principe de rencontres successives est arrêté par avance.

<sup>306</sup> Par exemple, l'accord Schneider cantonne les thèmes de discussion à la répartition des sièges entre les organisations syndicales.

<sup>307</sup> Voir Sous-section 2, L'adaptation de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire.

<sup>308</sup> Jean-Ph. LHERNOULD, « La nouvelle directive CE européen : une victoire française...quelle victoire ? », Sem. Juri. Soc. 2/09, p. 101.

former l'article 13 bis, devenu article 14 dans la version définitive de la directive. Ainsi, l'article 13 sur l'adaptation ne s'oppose pas aux solutions retenues par l'article 14.

**241.** A la lecture de l'article 14, il semble qu'à défaut d'un renouvellement (ou d'une révision) élaboré de façon conjointe, l'accord perd sa qualité d'accord d'anticipation. Dès lors, les signataires d'origine disposent d'un pouvoir de pression important s'ils indiquent qu'ils refusent de reconduire ou de réviser l'accord. La question se pose avec d'autant plus d'acuité que les pays concernés connaissent une diversité syndicale importante.

**242.** La jurisprudence française a offert ainsi un bel exemple de contentieux. En effet, avec l'affaire Bouygues<sup>309</sup>, la Cour d'appel de Paris a semé le doute quant à la solidité des accords d'anticipation. Le Groupe Bouygues avait conclu un accord d'anticipation le 5 mai 1995, confirmé le 11 juillet 1996 après une phase d'expérimentation et reconduit plusieurs fois jusqu'en 2003. Le syndicat CGT remettait en cause la validité de cet accord depuis sa première reconduction en 2000. Le motif était le suivant : la CGT, signataire de l'accord en 1996, ne l'était plus pour les reconductions ultérieures. Faute de « *décision conjointe* », l'accord n'était plus valable.

**243.** Cet argument a été retenu par la Cour d'appel qui a poussé le groupe Bouygues à constituer un groupe spécial de négociation pour débattre de la constitution d'un comité d'entreprise européen par le biais d'un accord d'application pendant une période maximale de trois ans, à défaut duquel un comité d'entreprise européen légal devait être institué.

**244.** Une telle solution a été fortement contestée par la doctrine<sup>310</sup>. En effet, assimiler le terme « *conjoint* » à l'idée d'unanimité reviendrait à ajouter une condition que l'article 13 de la directive de 1994 ne prévoit pas. Il a aussi été souligné qu'une telle solution impliquerait, en pratique, de donner à un syndicat ayant signé un accord d'anticipation à durée déterminée le pouvoir disproportionné de mettre fin à un tel accord par le biais de ce qui s'apparente à un véritable droit de veto<sup>311</sup>. On peut en déduire logiquement que la dénonciation d'un tel accord à durée déterminée par une des parties signataires conduirait à la disparition de l'accord. Il convient dès lors de rappeler que l'objectif des accords d'anticipation de la directive de 1994

---

<sup>309</sup> CA Paris, 12 oct. 2006, n° 687, *SA Bouygues c/ Amelineau et a.*

<sup>310</sup> Bernard TEYSSIE, JCP S 2006 n° 48, p. 37.

<sup>311</sup> Jean-Ph. LHERNOULD, « Une régression pour le CE européen ? », Sem. Soc. Lamy, 7 mai 2007.

était de consolider ces accords sans fixer de limite particulière à leur régime. Ainsi, la référence à une décision conjointe semblerait devoir être comprise comme renvoyant à une décision prise par la direction centrale de l'entreprise ou du groupe et une ou plusieurs instances de représentation du personnel ayant qualité pour s'exprimer au nom des salariés qui travaillent dans cette entreprise ou ce groupe. Or, en l'espèce, la CGT n'était pas l'unique organisation ayant qualité pour s'exprimer au nom des salariés travaillant sur le territoire français et le fait qu'elle ne signe pas l'accord en 2000 ne pouvait remettre en cause à lui seul la prorogation de l'accord d'anticipation<sup>312</sup>. Il eut été de toute façon illusoire de prétendre que l'esprit de la directive, qui consacre l'existence des accords d'anticipation sans limite de temps, n'aurait pas tenu compte des possibles évolutions ou disparitions des signataires d'origine. La seule condition qui perdure est d'avoir la qualité pour s'exprimer au nom des salariés entrant dans le périmètre de l'accord.

**245.** Cette solution a pour autant été retenue par la Cour de Cassation en 2008<sup>313</sup> qui annule l'accord d'anticipation sur l'Instance de dialogue européenne du groupe Bouygues<sup>314</sup>. Comme la Cour d'appel, la Cour de cassation relève que l'accord d'anticipation du groupe Bouygues a été conclu pour une durée déterminée de quatre ans, expirant le 11 juillet 2000. Cet accord devait faire l'objet « *d'un accord de reconduction exprès* » qui ne résultait pas d'un avenant signé le 12 avril 2000, ce dernier « *portant seulement sur son actualisation* ». Cet avenant, pas plus que les avenants successifs à l'accord d'origine, ne sont pas considérés comme des reconductions. L'accord a ainsi perdu son caractère d'accord d'anticipation dès le 11 juillet avril 2000. Le seul point où la Cour de cassation ne suit pas la Cour d'appel est la validité des désignations, effectuées par la CGT en 2004, de membres au sein de l'Instance. Dès lors que l'accord d'anticipation était caduc depuis le 11 juillet 2000, aucune désignation ne pouvait être effectuée<sup>315</sup>.

---

<sup>312</sup> Et ce d'autant plus qu'en l'espèce, la CGT n'était pas signataire de l'accord d'anticipation initial de 1995 mais n'avait adhéré à cet accord qu'en 1996.

<sup>313</sup> Cass. soc. 5 mars 2008, n° 06-60309.

<sup>314</sup> Planet Labor, 28 mars 2008, dépêche n° 06-06309.

<sup>315</sup> Un nouvel accord relatif au comité d'entreprise européen a été signé, quelques jours avant la décision, par les membres du Groupe spécial de négociation, à l'exception de la CGT, et les fédérations syndicales européennes des travailleurs du bois et du bâtiment (FETBB) et des cadres de la construction (FECC). Voir Planet Labor, 28 mars 2008, dépêche n° 080245 et n° 080360.

**246.** La nouvelle directive ne modifiant pas sa formule de révision ou reconduction « *conjointe* » de l'accord, il semble que cette solution rigide perdure. Une solution plus souple aurait pu être envisagée. En effet, les conditions de renouvellement d'un accord d'anticipation mériteraient d'être analysées en fonction des circonstances, notamment en cas de changement de périmètre de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire ou de disparition ou de retrait d'une des entités signataires. Il s'agirait de tenir compte du temps écoulé depuis la conclusion de l'accord initial et des éventuels changements de structures de l'entreprise ou du groupe ou de la représentation du personnel. S'il n'est pas acceptable qu'une partie signataire dispose d'un droit de veto à l'égard des autres parties, il n'est pas plus souhaitable de placer l'employeur en position de conserver indéfiniment son accord d'anticipation, souvent moins avantageux pour les salariés que les accords d'application.

**247.** Il a pu être souligné<sup>316</sup> que cette interprétation plus souple qui cherche à garantir une certaine stabilité et une continuité des accords, est justifiée par le considérant n° 7 de la nouvelle directive qui ajoute qu'elle a pour objectif « *d'accroître la proportion de CE européens établis, tout en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur* ». Une telle disposition correspondrait ainsi mieux à l'esprit de la directive ainsi qu'aux principes qui gouvernent les accords d'anticipation. En effet, « *l'accord est efficace et le demeure dès lors que ceux qui le bâtissent puis, s'il est à durée déterminée, acceptent de demeurer (eux même ou par « héritiers » interposés) dans le lien contractuel naguère établi, assurent de manière pertinente la représentation des salariés de l'entreprise ou du groupe présents dans les Etats de l'Espace Economique Européen* »<sup>317</sup>.

## II. Le contenu des accords d'anticipation

**248.** Les accords d'anticipations contiennent des dispositions sur la composition de l'instance de concertation (A) et sur ses moyens de fonctionnement (B).

---

<sup>316</sup> Jean-Ph. LHERNOULD, « La nouvelle directive CE européen : une victoire française...quelle victoire ? », Sem. Juri. Soc. 2/09, p. 101.

<sup>317</sup> Bernard TEYSSIE, JCP S 2006 n° 48 p. 37.

## A. La composition de l'instance de concertation

### 1) Les membres de l'instance de concertation

**249.** L'instance de concertation est principalement composée des représentants de la direction (a) et des représentants des salariés (b). La présence des syndicats est toujours possible<sup>318</sup>. Le cercle des salariés ou de ces organisations peut aussi être élargi par la nomination d'observateurs permettant d'assurer la présence de salariés employés dans des entités qui ne sont pas représentées dans l'instance ou qui sont implantées sur le territoire d'un Etat non destinataire de la directive. Toute autre personne dont la présence est jugée utile au fonctionnement de l'instance peut faire l'objet d'une intégration en son sein<sup>319</sup>.

#### a) Les représentants de la direction

**250.** La présence des représentants de la direction au sein de l'instance de concertation n'est pas indispensable selon les termes de la directive. Certains accords, notamment de tradition germanique, l'excluent même expressément<sup>320</sup>. D'autres accords qui gardent le silence sur leur présence n'entendent pas pour autant les exclure<sup>321</sup>. Dans la plupart des cas, leur présence est prévue de manière plus ou moins précise<sup>322</sup>. La référence faite plus globalement à la « *partie patronale* » est aussi courante<sup>323</sup>. Lorsque la représentation de la partie patronale est assurée par le seul chef d'entreprise ou président de la société dominante d'un groupe, il est le

---

<sup>318</sup> La question de la place des syndicats dans les instances européennes de concertation fait l'objet de développements spécifiques (Titre 2, chapitre 2).

<sup>319</sup> Par exemple, l'accord Usinor-Sacilor prévoit la participation à l'instance du secrétaire du comité de groupe, à titre consultatif.

<sup>320</sup> Par exemple, les accords Volkswagen ou Henkel.

<sup>321</sup> Par exemple, l'accord Renault.

<sup>322</sup> Par exemple, l'accord Bayer se contente d'envisager la présence de représentants de la direction centrale du groupe et des directions de filiales.

<sup>323</sup> Ainsi dans l'accord Nestlé « *la direction sera représentée au sein du comité d'information et de concertation européen par des membres de la direction générale, des directeurs des ressources humaines de chaque pays participant au comité et des représentants du siège de Nestlé, tous désignés par Nestlé* ».

plus souvent accompagné par des assistants<sup>324</sup> ou des invités<sup>325</sup>. Une liberté de choix de ses collaborateurs peut aussi lui être laissée<sup>326</sup>. Un cumul de ces deux pratiques est envisageable.

**251.** La présence du chef d'entreprise ou son représentant au sein de l'instance de concertation s'accompagne en général de l'attribution expresse ou implicite à ce dernier de la présidence du comité. La désignation du président peut relever toutefois d'un vote<sup>327</sup> de l'instance. L'attribution de la présidence à un représentant des salariés est aussi courante dans la mesure où ces derniers sont majoritaires au sein de l'instance<sup>328</sup>. Différentes formes de présidence partagée entre les membres de la direction et les représentants des salariés sont possibles : alternance, coprésidence ou vice-présidence<sup>329</sup>.

**252.** Enfin, il n'est pas automatique de donner une voix délibérative aux représentants de la direction de l'entreprise ou du groupe.

#### b) Les représentants des salariés

**253.** Le nombre de représentants des salariés est variable selon les instances de concertation en fonction du souci d'efficacité du dialogue et de la volonté de représenter le plus largement possible les salariés.

---

<sup>324</sup> Dans l'accord Crédit Lyonnais, il y a présence du président du crédit Lyonnais ou de son représentant, du directeur général responsable du réseau d'exploitation, du responsable de la direction centrale des affaires européennes, de celui de la direction des ressources humaines et sociales du groupe.

<sup>325</sup> Dans l'accord Boehringer Ingelheim, sont invités aux réunions du Forum européen : les membres du conseil d'administration, le responsable de la division pharmaceutique pour l'Europe, le responsable des ressources humaines pour l'Europe.

<sup>326</sup> Par exemple, dans l'accord Péchiney, il y a présence du P. D. G ou de son représentant, assisté des personnes de son choix, membres d'une société du groupe.

<sup>327</sup> Accord Preussag AC : « les représentants des salariés élisant à la majorité simple le président de l'Euro-forum parmi les participant ».

<sup>328</sup> Il en est ainsi dans l'accord Boehringer Ingelheim.

<sup>329</sup> Cela concerne respectivement les accords Netherlands NV, Nestlé et Arbed.

- Nombre de représentants des salariés dans les comités d'entreprise européens institués par accord d'anticipation<sup>330</sup> :

Nombre de représentants de salariés	%	Exemples d'accord d'anticipation
3-10	18	KNP Leykam (10)
11-20	51	Kaefer (11), KM Europe Metal (16)
21-30	25	ENI (27), Bull (29)
30 et plus	6	Péchiney (32), Saint Gobain (70)

**254.** Le nombre de représentants peut être accru du fait de la présence de suppléants en cas d'empêchement temporaire ou définitif (démission, licenciement, retraite...) <sup>331</sup>. Des salariés de l'entreprise ou du groupe, travaillant notamment dans des Etats non destinataires de la directive <sup>332</sup>, peuvent être invités. Peuvent aussi être conviés des représentants d'organisations professionnelles de salariés <sup>333</sup> et d'employeurs <sup>334</sup>.

**255.** Concernant le cadre de la désignation des représentants des salariés, les parties disposent d'une liberté totale pour définir un dispositif applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou du groupe travaillant sur le territoire des Etats destinataires de la directive. Ainsi, la définition des circonscriptions peut viser un établissement, une filiale ou un groupe d'établissements ou de filiales constitué sur une base géographique ou professionnelle. La répartition des sièges entre les circonscriptions doit ensuite respecter le poids respectifs de

---

<sup>330</sup> Source: *Negotiating European Works Councils, an analysis of Agreements under Article 13*, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, 1998).

<sup>331</sup> Par exemple, l'accord Bouygues prévoit que pour chaque membre titulaire un remplaçant est également désigné au même moment et dans les mêmes conditions que celles appliquées à la désignation du titulaire.

<sup>332</sup> C'est le cas de l'accord Saint Gobain.

<sup>333</sup> Selon l'accord Bayer, le président du Forum européen a le droit de convier un représentant du syndicat allemand IG Chemie, des représentants de s syndicats concernés des pays participants ainsi qu'un représentant de la Fédération européenne de syndicats de la chimie.

<sup>334</sup> Cette possibilité est envisagée dans l'accord DLW.

chacune d'entre elles, notamment en prévoyant un dispositif d'adaptation de celle-ci, de façon automatique ou en fonction de certaines circonstances<sup>335</sup>.

**256.** Au sein des circonscriptions, l'accord peut définir différents critères de répartition des sièges de manière plus ou moins précise : secteur d'activité, catégorie professionnelle ou tendance syndicale. En principe, seuls les salariés de l'entreprise ou du groupe peuvent siéger<sup>336</sup>. En général, les sièges sont réservés aux salariés déjà titulaires d'un mandat électif ou syndical dans la circonscription considérée<sup>337</sup>. L'entreprise ou le groupe peut intervenir dans le choix des représentants uniquement dans la mesure où cela n'a pas d'impact sur le caractère réellement représentatif des salariés de l'instance<sup>338</sup>.

**257.** Différents modes de désignation des représentants du personnel coexistent<sup>339</sup> :

- un processus électoral auquel participent l'ensemble des salariés de la circonscription (en raison de sa lourdeur, cette solution est souvent subsidiaire dans les accords)<sup>340</sup>,
- un processus électoral auquel ne sont conviés que les salariés déjà titulaires d'un mandat de représentation du personnel dans un collège restreint<sup>341</sup>,
- une nomination par les organisations syndicales représentatives de la circonscription (avec éventuellement l'accord des organisations européennes ou internationales)<sup>342</sup>.

---

<sup>335</sup> L'accord Thomson CSF envisage un réexamen des sièges tous les deux ans lors du renouvellement de la composition du comité européen.

<sup>336</sup> Certains accords prévoient de réserver le bénéfice de cette désignation aux salariés à temps plein ou dotés d'une certaine ancienneté dans l'entreprise ou le groupe.

<sup>337</sup> Par exemple, selon l'accord Leroy Merlin, les représentants doivent être titulaires d'un mandat électif au sein de l'instance la plus représentative de l'ensemble des établissements du pays.

<sup>338</sup> L'accord Sara Lee envisage ainsi des discussions préalables à la désignation.

<sup>339</sup> Sauf si l'instance est de plein droit composée de représentants des salariés déjà en fonction dans des instances nationales de représentation du personnel ou un organe de gestion de l'entreprise (par exemple, dans l'accord Bouygues).

<sup>340</sup> Accord Crédit lyonnais : « la désignation des représentants du personnel n'est effectuée par voie d'élection qu'en l'absence de partenaires sociaux dans une filiale ou une agence européenne ».

<sup>341</sup> Par exemple, l'accord Lafarge.

<sup>342</sup> Accord ENI : « les membres du comité d'entreprise européen sont nommés conformément aux réglementations législatives ou contractuelles en vigueur au niveau national, soit par les représentants syndicaux existant dans les unités de production des secteurs de l'énergie et de la chimie concernés, soit par les organisations syndicales nationales les plus représentatives, en accord avec les FESCID ».

**258.** Ces modalités sont les mêmes pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ou du groupe, sous réserve de renvoi à des pratiques nationales différentes<sup>343</sup>.

**259.** La durée du mandat est aussi librement déterminée par accord, parfois par simple renvoi aux normes en vigueur dans l'Etat ou l'un des Etats où la désignation est faite. La nécessité de sa stabilité est souvent soulignée<sup>344</sup>.

**260.** Enfin, il convient de souligner que le statut protecteur des représentants du personnel prévu par la directive et la loi française de transposition est inapplicable aux salariés qui siègent dans une instance créée par accord d'anticipation. Cela dit, dans la majorité des cas, les salariés désignés sont déjà investis d'un mandat leur offrant un dispositif protecteur. Il faut alors préciser que son champ couvre les activités réalisées dans le cadre du mandat européen.

## 2) L'organisation de l'instance de concertation

**261.** Les deux piliers de l'organisation de l'instance de concertation sont, d'une part, le bureau (a), et, d'autre part, le secrétaire (b). La présence d'un porte-parole est rarement prévue<sup>345</sup> dans la mesure où cette mission est souvent remplie par son président ou son secrétaire.

### a) Le bureau

**262.** La mise en place d'un bureau au sein de l'instance de concertation peut améliorer le fonctionnement de celle-ci. En effet, au-delà des tâches administratives, il peut devenir l'interlocuteur privilégié de la direction centrale : réception de l'information, établissement de

---

<sup>343</sup> Tel est le cas dans l'accord Eurocopter : la délégation d'Eurocopter Deutschland doit être désignée conformément aux règles et usages en vigueur dans cette société.

<sup>344</sup> Accord Du Pont de Nemours : « *lors du renouvellement du mandat des membres de l'instance européenne de concertation, il conviendra de prendre en compte à la fois le besoin de renouveau et la pérennité de l'expérience acquise au sein de cette dernière* ».

<sup>345</sup> Certains accords y font néanmoins référence. Par exemple, l'accord Braun prévoit l'élection d'un porte-parole des représentants du personnel qui intervient lors de la convocation des réunions du Forum européen et au stade de l'élaboration de l'ordre du jour.

l'ordre du jour des réunions, droit de visite dans l'entreprise ou le groupe...<sup>346</sup> Il peut être amené à négocier avec elle pour assurer la révision de l'accord, notamment en cas de changement de périmètre. D'autres accords ont pu prévoir, sous une autre appellation que le bureau, la mise en place d'une commission restreinte au sein de l'instance qui reste l'interlocuteur privilégié de la direction<sup>347</sup>.

➤ Les attributions du bureau<sup>348</sup>:

<b>Responsabilités du bureau</b>	<b>%</b>
Communication/liaison/coordination	52
Ordre du jour	74
Lieu et date des réunions de l'instance	26
Rédaction de communiqués	44
Gestion du budget	6
Réception de l'information-consultation	39
organisation de réunions extraordinaires	35
Transmission de l'information	11
Répartition des sièges au sein de l'instance	3
Choix des experts	22
Autres	13

---

<sup>346</sup> Accord Bull : le bureau établit l'ordre du jour des réunions avec la direction, prépare les réunions plénières, assure la liaison avec les membres du comité entre les réunions ; outre les réunions d'organisation des réunions plénières, il se réunit, en cas de besoin, après information préalable de la direction. Un droit de visite des sites est reconnu aux membres du bureau de Renault, sous réserve de l'accord préalable du président du comité.

<sup>347</sup> Par exemple, l'accord Electrolux prévoit qu'au sein de l'instance créée, le comité d'entreprise Electrolux est constitué un « *groupe d'organisation composé de trois représentants de nationalité différente choisis par les représentants du personnel au comité* ». Ce groupe est chargé d'organiser la stratégie que les représentants du personnel adopteront pour la gestion des réunions du comité. Il est chargé d'arrêter conjointement avec la direction l'ordre du jour, la date, le lieu de la réunion du comité ainsi que le communiqué publié à son issue. Il communique au coordinateur les noms des représentants du personnel au comité, assure la liaison avec les conseillers extérieurs et accomplit les autres tâches administratives nécessaires au bon fonctionnement du comité.

<sup>348</sup> Source: *Negotiating European Works Councils, an analysis of Agreements under Article 13*, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, 1998.

**263.** La mise en place du bureau est d'autant plus pertinente que l'instance rassemble un nombre élevé de participants. Les membres du bureau sont élus à la majorité simple ou renforcée, par et parmi tout ou partie des membres de l'instance. Ils doivent ensuite, en leur sein, choisir un président, un secrétaire, un trésorier...Le bureau peut aussi être composé d'un regroupement des personnes déjà investies de certaines fonctions au sein de l'instance<sup>349</sup>.

b) Le secrétaire

**264.** La présence d'un secrétaire au sein de l'instance de concertation est facultative<sup>350</sup>. Il peut suffire de désigner un secrétaire de séance au début de chaque réunion plénière. Néanmoins, la présence d'un secrétaire peut permettre d'améliorer le fonctionnement de l'instance. En effet, celui-ci peut être chargé pour une durée librement déterminée par l'accord :

- De l'exécution de tâches administratives (envoi de convocations...)<sup>351</sup>,
- De la convocation de l'instance<sup>352</sup>,
- De l'établissement de l'ordre du jour<sup>353</sup>,
- De la préparation des réunions<sup>354</sup>,
- De l'organisation des réunions<sup>355</sup>,
- De la tenue des réunions<sup>356</sup>,
- Du procès-verbal des réunions<sup>357</sup>.

**265.** Le secrétaire peut être librement désigné par les membres de l'instance, parmi eux, c'est-à-dire parmi tous les membres de l'instance ou simplement une partie d'entre eux<sup>358</sup>, ou hors

---

<sup>349</sup> Tel est le cas dans l'accord Eridania-Beghin-Say : le bureau est composé du président et du secrétaire du comité d'information et de concertation européen.

<sup>350</sup> De nombreux accords ne l'imposent pas (par exemple, Saint Gobain).

<sup>351</sup> Accord Arbed.

<sup>352</sup> Accord Eurocopter.

<sup>353</sup> Accord Péchiney.

<sup>354</sup> Accord Bouygues.

<sup>355</sup> Accord Renault.

<sup>356</sup> Accord Lafarge.

<sup>357</sup> Accord Schneider.

<sup>358</sup> Dans l'accord L'Oréal : le secrétaire est élu parmi les membres titulaires.

de ce cercle. Cette désignation peut aussi être le fait d'un tiers<sup>359</sup>. Enfin, le secrétaire d'une instance nationale de représentation du personnel existant déjà peut être investi de plein droit de la fonction de secrétaire de l'instance européenne<sup>360</sup>.

**266.** En conclusion des développements précédents sur la composition de l'instance de concertation, il convient de souligner que la question de la compétence judiciaire dans l'hypothèse d'un comité d'entreprise européen mis en place par accord d'anticipation échappant aux obligations de la directive a été récemment soulevée<sup>361</sup>.

**267.** En l'espèce, un comité d'entreprise européen avait bien été institué par accord du 13 juin 1996, mais modifié le 5 mai 2004 par un autre accord, sur les modalités de désignation des membres, contenant une clause selon laquelle les litiges pouvant survenir quant à l'interprétation, la validité ou l'exécution de l'accord feront l'objet d'une décision entre les représentants des salariés et les représentants de la direction et, qu'à défaut, ce seront les tribunaux compétents allemands qui décideront. Ce nouvel accord ne peut être considéré comme un accord dérogatoire. En avril 2007, les sociétés françaises du groupe ont élaboré un protocole relatif à l'élection des représentants des salariés employés pour la France au sein de ce comité, qui a eu lieu en mai. C'est ce procédé de désignation que contestait la CGT devant le TI de Figeac.

**268.** Pour la Cour de cassation, la désignation des représentants des filiales françaises du groupe « *ayant été opérée en application d'un accord conclu le 5 mai 2004, modifiant l'accord initial, et d'un protocole d'avril 2007, les dispositions des articles L. 2344-7 et R. 2344-3 du Code du travail étaient applicables et fondaient directement la compétence du juge français* ». Le TI est donc compétent pour statuer sur la demande en annulation de la désignation des représentants. La solution consistant à écarter les règles propres à l'accord de désignation du tribunal compétent est admissible puisque l'accord du 5 mai 2004 n'avait pas pour objet de reconduire le comité d'entreprise européen, mais de modifier le régime de désignation des membres de l'accord d'anticipation.

---

<sup>359</sup> L'accord Eridania-Beghin Say prévoit que la désignation du secrétaire relève du syndicat européen des travailleurs de l'alimentation.

<sup>360</sup> Accord AGF.

<sup>361</sup> Cass. soc, 4 novembre 2009, pourvoi n ° 08-17469. LSE, n ° 240, p. 2.

**269.** Pour autant, les articles L. 2344-7 et R. 2344-3 du Code du travail étaient-ils applicables dès qu'ils couvrent, conformément à l'intitulé du chapitre IV, les seuls comités d'entreprise européens institués en l'absence d'accord, ce qui n'était pas le cas en l'espèce ? La Cour de cassation apporte une réponse positive en choisissant de faire une lecture isolée de l'article L. 2344-7. On peut se demander si une telle solution vaut pour d'autres dispositions figurant dans le chapitre IV? Une distinction doit peut-être être opérée entre celles qui font expressément référence à L. 2343-1 (institution d'un comité d'entreprise européen hors accord) et celles qui, comme L. 2344-7, ne le font pas.

## B. Les moyens de l'instance de concertation

### 1) La compréhension de l'information

**270.** Selon la directive, les instances de concertation créées par accord d'anticipation doivent être les destinataires de l'information transnationale concernant les salariés de l'entreprise ou du groupe présents sur le territoire d'un Etat destinataire de cette directive. Nous reviendrons ultérieurement en détail sur ce point<sup>362</sup>. L'exercice efficace d'une telle mission peut justifier que les membres de l'instance bénéficient d'une formation et de l'assistance d'experts.

**271.** D'une part, les accords d'anticipation peuvent reconnaître un droit à la formation des membres de l'instance, organisée et financée par l'entreprise ou le groupe<sup>363</sup>. La durée de la formation peut être indiquée ainsi que son objet. Celui-ci peut être globalement lié à la recherche de la pertinence des échanges<sup>364</sup> mais aussi s'avérer plus précis, notamment en matière de :

- connaissance de l'entreprise ou du groupe<sup>365</sup>,
- formation à la gestion des entreprises,

---

<sup>362</sup> Titre 2, Chapitre 1.

<sup>363</sup> Accord Sara Lee : « les membres de l'instance européenne disposent d'un droit à la formation de trois jours durant leur mandat pour les préparer à ce mandat spécifique ».

<sup>364</sup> Accord Rhône-Poulenc : « les membres de l'instance peuvent bénéficier avant les réunions d'une session de formation de deux jours destinée à faciliter le travail de l'instance de dialogue européen ».

<sup>365</sup> Par exemple, l'accord Bouygues.

- connaissance des méthodes comptables de l'entreprise ou du groupe,
- connaissance des législations et pratiques sociales européennes,
- connaissance de la législation sociale communautaire<sup>366</sup>.

**272.** D'autre part, lorsque l'information donnée s'avère particulièrement complexe, l'instance<sup>367</sup> ou la direction<sup>368</sup> peut demander l'intervention d'un expert. Lorsque l'instance fait appel à un expert, de sa seule décision ou en accord avec la direction, elle est en principe libre de choisir<sup>369</sup>. L'enjeu principal est de savoir qui va être chargé de les rémunérer : l'entreprise, l'instance elle-même si elle dispose d'un budget ou un intermédiaire, par exemple un syndicat. Ainsi, les experts « *conseils* » ou « *personnes qualifiées* » intervenant à titre gracieux ne seront pas rémunérés par l'entreprise. Le montant de la rémunération est, en général, fixé cas par cas<sup>370</sup>. La mission de l'expert est fixée par l'accord et peut renvoyer aux normes qui s'appliquent à d'autres experts en droit national. A défaut, la mission est déterminée par l'instance lorsqu'elle fait appel à cet expert, celui-ci ne pouvant exiger la production de documents autres que ceux détenus par l'instance. La participation de l'expert aux réunions est envisageable mais nécessite l'approbation de la direction en cas de silence de l'accord sur ce point<sup>371</sup>.

---

<sup>366</sup> Par exemple, l'accord Pétroline.

<sup>367</sup> 78 % des accords stipulent que l'instance a accès à un expert extérieur (source: « Negotiating European Works Councils, an analysis of Agreements under Article 13 », European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (Fondation de Dublin, 1998)). Cet excès est réduit à un expert dans 17 % des cas.

<sup>368</sup> Cas des accords Lyonnaise des Eaux ou Kemira.

<sup>369</sup> Certains accords envisagent toutefois un encadrement. Par exemple, l'accord Otis impose une condition d'appartenance à la Fédération Européenne de la Métallurgie.

<sup>370</sup> Accord Arbed : « *en cas de recours à un expert, les frais résultant de son intervention feront l'objet d'un accord préalable entre l'expert concerné et le président du comité consultatif européen* ».

<sup>371</sup> Accord Bouygues : « *un expert peut être présent lors de la réunion préparatoire* ».

## 2) Les réunions

**273.** Les accords d'anticipation envisagent plusieurs types de réunions. Il peut s'agir, d'une part, de réunions plénières, ordinaires ou extraordinaires<sup>372</sup>. Répondant à l'obligation de consultation des représentants des salariés, les premières sont en général tenues une fois par an<sup>373</sup> à une date dont la fixation peut relever de l'auteur de la convocation (en général, le président de l'instance) ou d'un commun accord par ce dernier et le bureau (ou le secrétaire) de l'instance. Cette date peut tenir compte de la date de réunion d'une autre instance<sup>374</sup> ou de la présentation des résultats de l'entreprise ou du groupe, ou encore de la clôture de l'année fiscale. Généralement d'une journée, la durée de ces réunions peut être prolongée afin d'enrichir le dialogue<sup>375</sup>. Quant à la fixation du lieu de réunion, si l'accord peut le préciser, elle peut relever d'une décision de l'instance ou de la direction, ou encore d'une codécision entre la direction et le secrétaire (ou le bureau) de l'instance.

**274.** Par ailleurs, les réunions peuvent être tenues à titre extraordinaire. Si la majorité des accords en prévoient l'existence<sup>376</sup>, les modalités d'organisation sont variées. Leur tenue est souvent liée à la survenance d'évènements précis et exceptionnels<sup>377</sup>. Elle relève fréquemment d'une décision unilatérale du président<sup>378</sup> ou des représentants du personnel.

---

<sup>372</sup> 87% des accords prévoient la tenue d'une réunion ordinaire par an (source: "Negotiating European Works Councils, an analysis of Agreements under Article 13", European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (Fondation de Dublin, 1998)).

<sup>373</sup> Tel est le cas dans les accords Péchiney ou Saint Gobain. Un nombre plus élevé peut être choisi : deux chez Eurocopter ou quatre chez Usinor Sacilor.

<sup>374</sup> Notamment celle du comité de groupe (accords Bouygues et Générale des Eaux).

<sup>375</sup> Ainsi, dans l'accord United Biscuit, l'instance « *se réunit normalement de manière informelle à l'occasion d'un diner organisé la veille de la réunion. La réunion elle - même a lieu le lendemain matin et se termine normalement par un déjeuner* ».

<sup>376</sup> 81% des accords prévoient la tenue de réunions extraordinaires (source: "Negotiating European Works Councils, an analysis of Agreements under Article 13", European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (Fondation de Dublin, 1998)).

<sup>377</sup> Tel est le cas dans l'accord Elf Aquitaine, en fonction de la survenance « *de circonstances exceptionnelles ayant un impact sur la situation économique ou sur l'emploi* » dans une branche.

<sup>378</sup> Par exemple, dans l'accord Lafarge : « *l'instance peut être convoquée en session extraordinaire...à l'initiative du président du groupe* ». Les membres de l'instance peuvent aussi solliciter cette réunion auprès du président qui dispose d'une totale liberté dans sa réponse (dans ce même accord, « *l'instance peut être convoquée en session extraordinaire à la demande des représentants du personnel, et en accord avec le président* »).

Une décision conjointe reste envisageable<sup>379</sup>. En raison d'impératifs de coût et d'organisation, une clause de l'accord peut préciser leur date et leur nombre.

**275.** D'autre part, les réunions plénières peuvent être précédées d'une réunion en formation restreinte aux seuls représentants du personnel de manière à favoriser l'efficacité du dialogue. Ces réunions poursuivent différents objectifs :

- réunion(s) préparatoire(s), automatique(s) ou non selon les dispositions des accords<sup>380</sup> ;
- réunion de suivi, organisée à l'issue de la réunion plénière<sup>381</sup> ;
- réunions sectorielles, regroupant des représentants de la direction et des représentants du personnel désignés pour un secteur d'activité de l'entreprise ou du groupe<sup>382</sup> ;
- réunions extraordinaires<sup>383</sup>.

**276.** L'ordre du jour de ces réunions est arrêté soit par le président de l'instance<sup>384</sup>, soit conjointement par celui-ci et le secrétaire de cette instance<sup>385</sup> ; hypothèse dans laquelle la détermination de l'auteur de son envoi doit être prévue dans l'accord. Une fois fixé, il est en principe impératif, sous réserve de prévoir des possibilités d'assouplissement<sup>386</sup>. Un délai minimum entre l'envoi de l'ordre du jour et la réunion peut être précisé. Un tiers,

---

<sup>379</sup> Accord Eurocopter : la tenue d'une réunion extraordinaire suppose le consentement, d'une part, des présidents et coprésidents de l'instance et, d'autre part, des secrétaires et secrétaires adjoints de celle-ci.

<sup>380</sup> Si l'accord L'Oréal indique que chaque réunion plénière ordinaire ou extraordinaire est précédée la veille d'une réunion préparatoire d'une journée, l'accord United Biscuit prévoit que les membres de l'instance peuvent se réunir l'après midi qui précède le jour de la réunion.

<sup>381</sup> Accord Nestlé : « une réunion d'évaluation d'une demi journée pourra être organisée après la réunion générale ».

<sup>382</sup> Accord Elf Aquitaine : de telles réunions sont prévues « en cas de réunions exceptionnelles ayant un impact sur la situation économique ou sur l'emploi dans l'un des secteurs d'activité du groupe ».

<sup>383</sup> Par exemple, dans l'accord Lafarge.

<sup>384</sup> Accords L'Oréal ou Saint Gobain.

<sup>385</sup> 73 % des accords prévoient une fixation conjointe (source: « Negotiating European Works Councils, an analysis of Agreements under Article 13 », European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (Fondation de Dublin, 1998)), par exemple les accords Renault ou Lafarge.

<sup>386</sup> Accord Leroy Merlin : « dans l'hypothèse où il n'aurait pas été possible à un représentant de faire connaître au secrétaire son souhait d'inscrire à l'ordre du jour une question, celle-ci pourra néanmoins être évoquée en cours de réunion ».

généralement le dirigeant d'un établissement ou d'une filiale, peut adresser l'ordre du jour à ses destinataires.

**277.** Le dialogue doit s'instaurer librement au sein de l'instance. La difficulté principale qui se présente est celle de la langue de travail<sup>387</sup>. Un compromis doit être recherché entre la volonté de favoriser le dialogue et de limiter les coûts de traduction ou d'interprétariat pour l'entreprise ou le groupe<sup>388</sup>. Un vote peut être organisé sur des sujets d'organisation interne ou d'opération stratégique de l'entreprise ou du groupe et, éventuellement soumis à des règles particulières de quorum ou de pondération des voix en fonction du nombre de salariés des sociétés concernées.

**278.** La majorité des accords envisagent la rédaction d'un procès verbal suite aux réunions. Il s'agit alors de déterminer qui a la responsabilité de sa rédaction. Elle est généralement confiée au secrétaire de l'instance ou à la direction, en concertation ou non avec la partie opposée, à moins de prévoir une rédaction conjointe<sup>389</sup>. La diffusion du procès verbal, en principe par celui qui l'a dressé, peut être soumise à l'approbation préalable du président de l'instance s'il est établi par le secrétaire, et vice versa. Elle peut se limiter aux membres, titulaires et suppléants, de l'instance de concertation ou être élargie à certains dirigeants d'établissements ou filiales, à des organisations syndicales<sup>390</sup>, à des représentants du personnel ou même à l'ensemble du personnel<sup>391</sup>. Enfin, la diffusion peut être exécutée par une communication directe aux destinataires ou par un intermédiaire<sup>392</sup>.

---

<sup>387</sup> Le rapport de la Fondation de Dublin insiste sur l'importance de la barrière linguistique dans le cadre de multinationales et le risque d'inefficacité du dialogue due aux problèmes de compétence linguistiques. Ainsi, 78 % des accords ont des dispositions en termes de traduction et d'interprétation.

<sup>388</sup> 53 % des accords font référence à l'ensemble des langues pertinentes, 19% se limitent à certaines langues. Ainsi, selon l'accord Elf Aquitaine, « *les débats sont assurés en traduction simultanée dans toutes les langues européennes nécessaire pour une bonne compréhension des participants* » alors que « *les documents préparatoires et procès verbaux sont rédigés en français et en anglais* ». Mais, selon l'accord Honda, « *l'anglais étant la langue habituellement utilisée pour les activités de Honda au niveau européen, il est important que tous les participants aient une connaissance raisonnable de l'anglais pour qu'ils parviennent à une compréhension totale des débats* ».

<sup>389</sup> Par exemple, dans l'accord L'Oréal, le compte rendu de chacune des réunions plénières est établi par le président et le secrétaire.

<sup>390</sup> Accord Rhône-Poulenc.

<sup>391</sup> Accord L'Oréal.

<sup>392</sup> Accord Crédit Lyonnais : « *le compte rendu des réunions est adressé aux représentants du personnel travaillant dans les filiales, par le canal de la direction de celle à laquelle ils appartiennent* ».

**279.** En complément de l'information des membres de l'instance et des réunions de celle-ci, les accords d'anticipation peuvent prévoir l'attribution de certains moyens matériels, nécessaires au bon fonctionnement du dialogue social. Il s'agit :

- Des frais de déplacement, dont la prise en charge au titre des transports et du séjour peut être réservée aux seuls représentants des salariés, à l'exclusion des syndicats, selon les règles classiques en vigueur dans l'entreprise ou le groupe<sup>393</sup> ;
- Des frais d'organisation des réunions (location d'une salle, frais de traduction...) <sup>394</sup>;
- D'un budget, qui peut être expressément refusé ou octroyé à l'instance ou au bureau<sup>395</sup> selon un montant et un mode de calcul défini ou non ;
- Du paiement des absences (pour les réunions et l'exercice du mandat en général)<sup>396</sup> ;
- Des heures de délégation, allouées à tout ou partie des membres de l'instance selon un nombre précisément défini ou par référence au critère de nécessité <sup>397</sup> ;
- Du droit de visite, d'un octroi rare, il peut nécessiter l'accord préalable de la direction centrale, du président du comité ou de l'établissement d'accueil<sup>398</sup> ;
- De la fourniture d'un local<sup>399</sup> ;
- Des moyens de secrétariat ou de communication<sup>400</sup>.

---

<sup>393</sup> Accords Eurocopter, L'Oréal, Péchiney ou Bull.

<sup>394</sup> Accord L'Oréal : « la direction du groupe prend en charge les frais afférents à la tenue des réunions plénières, ordinaire sou extraordinaires, ainsi que ceux afférents aux réunions préparatoires, notamment les frais de traduction simultanée ».

<sup>395</sup> L'octroi d'un budget a été exclu dans les accords Braun ou Pilkington mais reconnu dans l'accord Bouygues (« un crédit de fonctionnement est ouvert à l'instance créée lorsque celle-ci décide de faire appel à un expert »).

<sup>396</sup> Accords Eurocopter : « le temps de déplacement et de participation à la réunion plénière est payé comme du temps de travail ».

<sup>397</sup> Dans l'accord L'Oréal, est attribué à chaque représentant des salariés un crédit de dix heures annuelles.

<sup>398</sup> Accord Renault : « les membres du bureau ont accès aux établissements de Renault SA ainsi qu'à ses filiales entrant dans le périmètre de l'Union européenne, afin de rencontrer les représentants du personnel ou syndicaux locaux ».

<sup>399</sup> Prévue par exemple par l'accord Renault.

<sup>400</sup> Accord Electrolux : « la société fournie au groupe d'organisation des équipements de secrétariat et d'administration afin qu'il puisse accomplir ses fonctions ».

## ***Sous-section 2 : Les accords d'application***

**280.** La directive opère une distinction entre les accords conclus avant que ses prescriptions n'entrent en application (les accords d'anticipation) et ceux qui le sont après (les accords d'application). Si l'identification des parties à la négociation fait l'objet d'un dispositif précis (§ 1), le processus de négociation, et notamment l'élaboration du contenu de l'accord, reste largement ouvert à l'appréciation des parties (§ 2). La directive 2009/38 conserve cet esprit et vient enrichir le dispositif légal.

### **§ 1 : Les parties à la négociation**

**281.** Afin de réaliser l'objectif de la directive « *d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire* »<sup>401</sup>, la négociation se déroule entre la direction (I) et le groupe spécial de négociation (II).

#### **I. La direction centrale**

**282.** L'identification de la direction centrale est déterminante dans la mesure où celle-ci est « *responsable de la création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation dans l'entreprise et le groupe d'entreprises de dimension communautaire* »<sup>402</sup>.

**283.** Il peut s'agir de la direction centrale de l'entreprise ou de la société qui contrôle le groupe le cas échéant<sup>403</sup>. Sont concernées l'ensemble des personnes physiques regroupant ceux qui exercent les fonctions de direction au plus haut niveau. Deux critères d'identification prévalent sur le statut juridique ou le titre. Il s'agit de la position hiérarchique de l'intéressé (a priori le président ou le gérant de l'entreprise ou de la société dominante du groupe) ainsi que de son pouvoir de représenter l'entreprise dans la vie juridique (sur le fondement d'une délégation de pouvoir ou de la position statutaire).

---

<sup>401</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 1, § 1 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 1, § 1.

<sup>402</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 4, § 1 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 4, § 1.

<sup>403</sup> En droit français, il s'agit du chef d'entreprise ou du chef de l'entreprise dominante.

**284.** Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un État membre, « *le représentant de la direction centrale dans un État membre, qu'il convient, le cas échéant, de désigner, assume la responsabilité* »<sup>404</sup>. Ce représentant peut être le représentant ordinaire de l'entreprise ou du groupe ou, à défaut, la direction de l'établissement ou de la filiale employant le plus grand nombre de salariés dans l'un des États destinataires de la directive<sup>405</sup>.

**285.** A moins de mettre en place un comité légal<sup>406</sup>, la direction centrale peut mettre en œuvre le processus de création du groupe spécial de négociation de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs, ou de leurs représentants<sup>407</sup>, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents<sup>408</sup>. Pèse dès lors sur la direction centrale l'obligation d'informer les salariés et leurs représentants qu'ils sont en droit de demander la constitution d'un groupe spécial de négociation<sup>409</sup>. Le droit français précise qu' « *aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice de ce droit d'initiative. Toute décision ou tout acte contraire est nul de plein droit* »<sup>410</sup>. Une fois le groupe créé, la direction doit procéder à sa convocation à une première réunion en informant les directions locales. Ces dernières doivent transmettre l'information aux « *représentants des salariés* »<sup>411</sup>. Cette formule appelle une appréciation large (délégués du personnel et représentants élus du comité d'entreprise).

---

<sup>404</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 4, § 2, al. 1 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 4, § 2, al. 1.

<sup>405</sup> Bernard TEYSSIE souligne à ce titre la difficulté pour les dirigeants de l'établissement ou de la filiale invertis d'avoir une réelle autorité juridique pour conduire une telle opération, *Le comité d'entreprise européen*, Economica, 1997, p. 200.

<sup>406</sup> Voir Titre 1 Chapitre 2 Section 2 Sous section 1.

<sup>407</sup> Selon la loi française, relèvent de cette catégorie les représentants du personnel élus ou nommés ainsi que les mandataires ad hoc d'au moins cent travailleurs mais elle exclut les représentants syndicaux.

<sup>408</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 5, § 1 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 5, § 1 ; Code du travail, art. L. 2342-4, al. 1.

<sup>409</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 4, § 4 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 4, § 4. En droit français, le non respect de cette obligation est constitutif d'un délit d'entrave (voir Titre 1 Chapitre 2 Section 2 Sous-section 2 § 1).

<sup>410</sup> Code du travail, art. L. 2342-4, al. 2.

<sup>411</sup> Code du travail, art. L. 2342-5, al. 2.

## II. Le groupe spécial de négociation

**286.** Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec la direction centrale, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat des comités d'entreprise européens, ou les modalités de mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs<sup>412</sup>. Il importe dès lors de se pencher tant sur sa mise en place (A) que sur son devenir (B).

### A. La mise en place du groupe spécial de négociation

**287.** Afin de mettre en place du groupe spécial de négociation, il convient de procéder à la désignation des représentants des salariés (1) et de définir leur statut (2). Une information sur ce groupe spécial de négociation doit aussi avoir lieu (3).

#### 1) La désignation des représentants des salariés

##### a) Le nombre de sièges

**288.** L'article 5, paragraphe 2 de la directive 94/45 laissait aux États membres une grande liberté dans la méthode de composition du groupe spécial de négociation en se limitant à définir des «lignes directives » et en fixant le nombre de membres à une fourchette comprise entre 3 et 17. Ce nombre de représentants était la plupart du temps indiqué expressément<sup>413</sup> mais parfois omis<sup>414</sup>. Dans certains cas, le mode de répartition des membres ne correspondait pas à la limite maximale de 17 membres fixée par la directive<sup>415</sup> mais il fallait que le groupe

---

<sup>412</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 5, § 3.

<sup>413</sup> Danemark, Finlande, Grèce, Italie, Irlande, Pays-Bas.

<sup>414</sup> Belgique, Allemagne, Espagne, Suède, Autriche, Portugal.

<sup>415</sup> Autriche, Allemagne, Espagne, France (L'article R. 2344-1 du Code du travail prévoit des sièges supplémentaires attribués à raison :

- a) D'un au titre d'un Etat comprenant au moins 20 % des effectifs ;
- b) De deux au titre d'un Etat comprenant au moins 30 % des effectifs ;
- c) De trois au titre d'un Etat comprenant au moins 40 % des effectifs ;
- d) De quatre au titre d'un Etat comprenant au moins 50 % des effectifs ;

soit installé dans plus de 14 Etats pour que, dans ces pays, la limite maximale de 17 soit franchie<sup>416</sup>. Il était déjà observé<sup>417</sup> que la limite à 17 membres du GSN était trop basse compte tenu du nombre de pays destinataires de la directive et sa probable augmentation dans les années à venir.

**289.** Tout en renonçant à cette fourchette, la directive 2009/38 suit une méthode identique qui laisse aux États une très grande latitude. Selon le nouvel article 5 de la directive, « *le groupe spécial de négociation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés ans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche* »<sup>418</sup>. Transparaît une volonté peu contestable d'assurer une représentativité correcte du groupe spécial de négociation, en écho au préambule de la directive. : « *le groupe spécial de négociation doit représenter, de façon équilibrée, les travailleurs des différents États membres. Les représentants des travailleurs doivent pouvoir se concerter entre eux pour définir leurs positions par rapport à la négociation avec la direction centrale* »<sup>419</sup>. Cette disposition a été introduite sous l'influence et à la demande expresse des « *petits pays* ». Une telle clause réduit la marge de manœuvre de l'entreprise dans la simplification de la représentation des travailleurs et pourrait entraîner une hausse des coûts de fonctionnement de l'instance. Elle a déjà pu être reprise dans des accords instituant un comité d'entreprise européen<sup>420</sup>.

---

e) De cinq au titre d'un Etat comprenant au moins 60 % des effectifs ;

f) De six au titre d'un Etat comprenant au moins 80 % des effectifs).

Cet article et les suivants devront ainsi être modifiés lors de la transposition de la directive 2009/38.

<sup>416</sup> Rapport de la Commission au Parlement Européen et Conseil sur l'état d'application de la directive 94/45/CE du 4 avril 2000.

<sup>417</sup> Bernard TEYSSIE, *Le comité d'entreprise européen*, 1997, p. 204.

<sup>418</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 5, § 2, b).

<sup>419</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant n° 26.

<sup>420</sup> Par exemple, le groupe L'Oréal a introduit un principe de répartition des sièges selon le principe de la directive (un représentant par tranche de 10% des effectifs employés par pays) lors de la signature de l'avenant à son accord le 28 mai 2009. Voir Planet Labor, 24 juin 2009, dépêche n° 09-0668.

**290.** Cette nouvelle disposition reste néanmoins dans l'esprit du principe géographique et proportionnel de composition du groupe spécial de négociation. Tous les pays respectent la directive en ce qui concerne la répartition géographique des membres du groupe spécial de négociation (un membre par pays) et la répartition proportionnelle des membres supplémentaires en fonction des effectifs travaillant dans chaque pays. Plusieurs Etats membres ont sophistiqué la répartition sur des tranches d'effectifs. Certains<sup>421</sup> prévoient des seuils pour les membres supplémentaires (seuil de 2000 puis de 5000), mais dans tous les cas, le principe de la proportionnalité semble être respecté<sup>422</sup>.

**291.** Quant aux salariés de l'entreprise ou du groupe employés de manière habituelle dans les Etats non destinataires de la directive, ils n'ont en principe pas accès au groupe spécial de négociation. La direction peut néanmoins choisir de les intégrer au nom de l'impératif de cohésion sociale. Ainsi, la majorité des pays ont prévu la possibilité d'intégrer des représentants des pays tiers mais selon des modalités différentes: soit en tant qu'observateurs, sans droit de vote<sup>423</sup>, soit en autorisant leur élection ou leur nomination selon leur droit national comme membres à part entière<sup>424</sup>, soit en prévoyant que les modalités de leur nomination et de leur statut seront établies par un accord signé entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation<sup>425</sup>. Dans certains cas<sup>426</sup>, la direction centrale n'est pas obligée à prendre en charge les dépenses relatives à ces observateurs. Restent certains Etats qui n'ont prévu aucune disposition concernant les pays tiers à l'EEE<sup>427</sup>.

**292.** Soulignons enfin que, dans l'objectif d'augmenter la représentativité du groupe spécial de négociation, la Commission européenne entendait à l'origine fixer un seuil minimal de 50 salariés pour envoyer un représentant des salariés d'un pays au groupe spécial de négociation. Il était envisagé ainsi qu'« *afin de résoudre les incertitudes juridiques et de simplifier la*

---

<sup>421</sup> En particulier le Danemark.

<sup>422</sup> Rapport de la Commission au Parlement Européen et Conseil sur l'état d'application de la directive 94/45/CE du 4 avril 2000.

<sup>423</sup> Grèce, Espagne, France, Pays-Bas, Portugal.

<sup>424</sup> Danemark.

<sup>425</sup> Autriche, Allemagne, Grèce.

<sup>426</sup> Portugal.

<sup>427</sup> Finlande, Danemark, Italie, Belgique.

*composition du groupe spécial de négociation, celle-ci est modifiée et prévoit un représentant par tranche de 10% des travailleurs dans un État membre comptant au moins 50 travailleurs* »<sup>428</sup>. Cette proposition a été amendée par la commission emploi et affaires sociales du Parlement européen, qui a supprimé ce seuil. Elle était notamment soutenue par des « *petits pays* »<sup>429</sup>, soucieux de protéger leur représentation au risque de nuire à l'efficacité du comité d'entreprise européen. Cette solution a été validée par le trilogue qui a définitivement supprimé le seuil de 50 salariés sans changer le nouveau mode de calcul élaboré par la Commission. Dès lors, les pays où les effectifs sont importants et les pays où ils sont moindres et, par conséquent, pas forcément organisés, sont mis sur un pied d'égalité. Certaines difficultés pratiques sont néanmoins à craindre<sup>430</sup>. L'absence de seuil minimal peut entraîner, dans les petites unités, le risque d'envoyer négocier un accord instituant un comité d'entreprise européen des salariés avec une compétence réduite en matière de négociation ou en tant que représentants du personnel, ou encore des membres du service de ressources humaines local.

#### b) l'attribution des sièges

**293.** L'article 5 de la directive 94/45 et 2009/38, relatif à la mise en place du groupe spécial de négociation pour négocier l'établissement d'un comité d'entreprise européen, a laissé aux Etats membres le soin de déterminer le mode d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation. Cette disposition a donc donné lieu à l'élaboration de règles nationales très différentes. Toutefois, une certaine systématisation est envisageable et permet les dispositions nationales en la matière en trois catégories<sup>431</sup>.

**294.** La première catégorie concerne la nomination ou l'élection des membres du groupe spécial de négociation par les comités d'entreprise. Sont concernés l'Autriche, la Belgique, le

---

<sup>428</sup> Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil 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 "informer et de consulter les travailleurs du 2 juillet 2008, art. 38.

<sup>429</sup> En particulier, le Luxembourg, la Belgique, Malte, la Slovaquie.

<sup>430</sup> Frédéric TURLAN, LSE, Les synthèses, Octobre 2009, p. 18.

<sup>431</sup> Etude de la FEM, « Aperçu des législations nationales concernant la désignation des membres des groupes spéciaux de négociation et des comités d'entreprise européens », octobre 2007. Planet Labor, 13 décembre 2007, dépêche n° 071017.

Danemark, l'Allemagne, la Hongrie et les Pays-Bas. Il faut distinguer dans la plupart des cas différents niveaux dans la structure des comités d'entreprise : les comités d'établissement, les comités centraux d'entreprise et le comité de groupe. Une hiérarchie claire existe le plus souvent entre ces structures<sup>432</sup> : le comité de groupe prévaut sur le comité central d'entreprise qui lui-même prévaut sur le comité d'établissement. Dans ces pays, des solutions alternatives sont prévues en cas d'absence d'une telle instance représentative. Ainsi, en Belgique, ce sont les comités pour la sécurité et l'hygiène qui désignent directement les membres du groupe spécial de négociation. En Allemagne, si dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire certains comités d'entreprise ou comités centraux d'entreprise ne sont pas représentés dans le comité de groupe, les présidents des comités d'entreprise non-représentés et leurs adjoints peuvent prendre part au comité de groupe et au vote des membres du groupe spécial de négociation.

**295.** La deuxième catégorie vise la nomination ou l'élection des membres du groupe spécial de négociation par les représentants des salariés. Sont concernés Chypre, la République tchèque, la Finlande, la France, la Grèce, l'Italie, la Lituanie, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Slovaquie, l'Espagne et la Suède. Dans la majorité de ces pays, la priorité de la nomination des membres du groupe spécial de négociation est donnée aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises.

**296.** Il convient de s'arrêter à ce stade sur la législation française, qui ne devrait pas être modifiée sur ce point lors de la transposition de la directive 2009/38<sup>433</sup>. Les membres du groupe spécial de négociation des établissements ou des entreprises implantés en France *«sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux CE ou d'établissement ou leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe, à partir des résultats des dernières élections»*<sup>434</sup>. Il en va de même des représentants des salariés des établissements ou entreprises situés en France appartenant à un groupe européen *«pour la constitution d'un GSN dans un État autre que la France »*<sup>435</sup>. La loi prévoit aussi que *«pour*

---

<sup>432</sup> Autriche, Allemagne, Pays-Bas, Hongrie.

<sup>433</sup> « Le régime et le contentieux de la composition du GSN et du CE européen », LSE, n° 240, p. 2.

<sup>434</sup> Code du travail, art. L. 2344-2, al.1.

<sup>435</sup> Code du travail, art. L.2344-2, al. 2.

*les établissements ou entreprises implantés en France, les sièges sont répartis entre les collèges proportionnellement à l'importance numérique de chacun d'entre eux »<sup>436</sup>. Pour les établissements ou les entreprises implantés dans un autre État membre que la France, les membres du groupe spécial de négociation «sont élus ou désignés selon les règles ou usages en vigueur dans ces États »<sup>437</sup>. Pour le groupe européen dont le siège est implanté en France, lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale, les membres du groupe spécial de négociation sont élus directement, selon les règles applicables au comité d'entreprise<sup>438</sup>. Pour les groupes européens devant mettre en place un comité d'entreprise européen dans un autre État membre, ces dispositions s'appliquent, lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale, à l'établissement ou à l'entreprise implanté en France comprenant 50 salariés ou plus<sup>439</sup>. Enfin, les contestations relatives à la désignation des membres du groupe spécial de négociation «des salariés des établissements ou des entreprises implantés en France sont portées devant le juge judiciaire »<sup>440</sup>, un décret précisant que le contentieux relève « du tribunal d'instance du siège de l'entreprise ou de la filiale française dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire »<sup>441</sup>.*

**297.** La troisième catégorie est relative à la nomination ou élection des membres du groupe spécial de négociation directement par les employés, par voie de scrutin par une assemblée générale représentant tous les salariés. Sont visés la Bulgarie, l'Estonie, Malte, la Norvège, la Slovaquie et le Royaume-Uni. Le caractère secret du scrutin est la plupart du temps souligné.

**298.** Trois États membres seulement n'ont pas prévu de mécanismes subsidiaires : l'Espagne, l'Allemagne et l'Autriche. Dans ces pays, les travailleurs ont droit à la constitution d'une représentation des travailleurs et l'absence de constitution de comité d'établissement leur est imputable. En outre, le seuil de constitution de ces comités est faible (5 salariés en Autriche et en Allemagne, 6 en Espagne).

---

<sup>436</sup> Code du travail, art. L. 2344-3.

<sup>437</sup> Code du travail, art. L. 2344-4.

<sup>438</sup> Code du travail, art. L. 2344-5.

<sup>439</sup> Code du travail, art. L. 2344-6.

<sup>440</sup> Code du travail, art. L. 2344-7.

<sup>441</sup> Code du travail, art. R. 2344-3.

## 2) Le statut des représentants des salariés

**299.** Les membres du groupe spécial de négociation bénéficient d'un statut protecteur, déjà présent dans la directive de 1994.

**300.** C'est d'abord leur salaire qui est protégé. A l'instar des membres du comité d'entreprise européen, « *les membres du groupe spécial de négociation [...] dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties similaires à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi* »<sup>442</sup>. Ils continuent à percevoir leur rémunération alors même qu'ils sont absents de leur poste de travail si cette absence est « *nécessaire à l'exercice de leurs fonctions* ». La nécessité s'apprécie cas par cas. En France, « *le temps passé en réunion par les membres du groupe spécial de négociation est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale* »<sup>443</sup>.

**301.** La nouvelle directive ajoute que, 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 bénéficient de « *formations sans perte de salaire* »<sup>444</sup>. Cette nouveauté correspond à la pratique développée par les entreprises consistant à organiser une formation des membres du groupe spécial de négociation sur la législation relative au comité d'entreprise européen et sur son rôle pour élever le niveau de compétence de chacun et permettre aux membres d'apprendre à travailler ensemble. Il ne s'agit pas d'un véritable droit à la formation mais d'une possibilité d'organiser des formations en fonction du besoin, possibilité qui sera négocié dans l'accord.

**302.** Par ailleurs, un droit nouveau est reconnu au groupe spécial de négociation par la directive de 2009. Ainsi, « *avant et après toute réunion avec la direction centrale, le groupe spécial de négociation est habilité à se réunir, avec les moyens nécessaires à sa communication, sans que les représentants de la direction centrale soient présents* »<sup>445</sup>. A

---

<sup>442</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 10, § 2 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 10, § 3.

<sup>443</sup> Code du travail, art. L. 2342-6.

<sup>444</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 10, § 4.

<sup>445</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 5, § 4, al. 1.

priori, dans une logique comptable, rien n'interdit que ce soit le même jour et au même endroit.

**303.** Enfin, si les membres du groupe spécial de négociation pouvaient déjà faire appel à un expert, la nouvelle directive prévoit que « *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* »<sup>446</sup>. Il s'agissait d'une revendication forte de la CES. Ces experts ne sont pas censés participer à la négociation proprement dite. Cette possibilité varie fortement selon les diverses cultures européennes de dialogue social.

**304.** Ces dispositions s'appliquent lors de la négociation de l'accord par le groupe spécial de négociation mais aussi lorsqu'il intervient dans le cadre d'une renégociation en cas de changement de périmètre.

**305.** Dans tous les cas, « *les dépenses [...] sont supportées par la direction centrale, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée. Dans le respect de ce principe, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du groupe spécial de négociation. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un expert* »<sup>447</sup>.

### 3) L'information sur le groupe spécial de négociation

**306.** La directive 2009/38 innove en matière d'information par rapport à la directive de 1994. Il est désormais prévu que « *la direction centrale et les directions locales, ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes, sont informées de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations* »<sup>448</sup>. La direction doit dès lors se conformer à une obligation de publicité du lancement des négociations et de la

---

<sup>446</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 5, § 4, al. 2.

<sup>447</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 5, § 6.

<sup>448</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 5, § 2, c).

composition du groupe spécial de négociation. Si la précédente directive prévoyait déjà certaines dispositions en matière d'information (« *la direction centrale et les directions locales sont informées de la composition du groupe spécial de négociation* »<sup>449</sup>), elles se trouvent renforcées tant dans leur portée que dans leurs destinataires. Il s'agit là d'une revendication majeure de la Confédération européenne des syndicats (CES).

**307.** Il convient de souligner que certains Etats membres avaient déjà prévu lors de la transposition de la directive de 1994 un processus d'information allant au-delà des prescriptions de cette directive<sup>450</sup>. Ainsi, la plus grande partie des Etats membres prévoient que la direction centrale doit être informée de la composition du groupe spécial de négociation, mais certains pays prévoient que le champ de cette obligation d'information soit élargi à tout le personnel<sup>451</sup> ou aux directions locales<sup>452</sup>. De même, dans certains pays<sup>453</sup>, la direction centrale doit informer les directions locales, les représentations des travailleurs existantes ainsi que les syndicats présents dans les établissements concernés.

**308.** Il convient d'abord de savoir qui l'entreprise doit informer. Selon la directive, « *les organisations syndicales et d'employeurs européennes compétentes et reconnues sont les partenaires sociaux qui sont consultés par la Commission conformément à l'article 138*<sup>454</sup> *du traité* »<sup>455</sup>. Ces organisations sont visées dans une communication de la Commission régulièrement mise à jour<sup>456</sup>. La directive ne précise pas si l'information doit être adressée aux organisations de branche ou à l'organisation interprofessionnelle. Il semble toutefois préférable de s'adresser à l'organisation interprofessionnelle dans la mesure où certaines branches ne sont pas représentées au niveau européen ou ne disposent pas d'une organisation

---

<sup>449</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 5, §2, d).

<sup>450</sup> Rapport de la Commission au Parlement Européen et Conseil sur l'état d'application de la directive 94/45/CE du 4 avril 2000.

<sup>451</sup> Par exemple, en Finlande.

<sup>452</sup> Par exemple, en Autriche.

<sup>453</sup> Par exemple, en Allemagne.

<sup>454</sup> Article 154 TFUE.

<sup>455</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant n° 27.

<sup>456</sup> Cette liste est disponible sur le site Internet de la Commission européenne.

reconnue représentative au niveau européen<sup>457</sup>. Certains groupes ont des activités multiples susceptibles de relever de plusieurs fédérations syndicales européennes.

**309.** Ensuite, la directive n'apporte qu'une réponse vague à la question de savoir quelle information l'entreprise doit donner. Une information exhaustive ne semble pas être requise mais pourrait se limiter à la date de commencement des négociations et la liste des pays représentés au groupe spécial de négociation.

**310.** Enfin, la directive ne précise pas non plus quand l'entreprise doit informer. Une information a posteriori reste envisageable si elle se déroule peu de temps après le démarrage de la négociation et avant la deuxième réunion de négociation.

**311.** Une fois informées du lancement de la négociation, ces organisations pourront contacter leurs organisations syndicales affiliées pour intervenir dans le rôle d'experts auprès du groupe spécial de négociation. Au-delà de l'avantage pécuniaire lié à la rémunération de la mission d'expertise, les organisations syndicales vont pouvoir peser sur le contenu de l'accord négocié (désignation d'un représentant permanent au sein du comité, rôle en matière de formation...). Nous reviendrons ultérieurement sur les réactions suscitées par une présence syndicale renforcée dans le processus d'institution d'un comité d'entreprise européen<sup>458</sup>.

## B. Le devenir du groupe spécial de négociation

**312.** L'analyse de l'avenir du groupe spécial de négociation implique de distinguer deux situations.

**313.** En premier lieu, il s'agit d'envisager l'impact de nouvelles élections sur la composition du groupe spécial de négociation. Le code du travail<sup>459</sup> prévoit que les membres du groupe spécial de négociation et les représentants au comité d'entreprise européen des salariés des établissements ou des entreprises implantés en France sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement ou leurs

---

<sup>457</sup> C'est notamment le cas du secteur bancaire dans lequel l'association patronale européenne, n'ayant pas reçue de mandat en ce sens des organisations patronales nationales, n'est pas reconnue comme partenaire social.

<sup>458</sup> Voir Titre 2, Chapitre 2.

<sup>459</sup> Code du travail, art. L. 2344-2.

représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe, sur la base des résultats des dernières élections. Ces dispositions autorisent-elles la modification du groupe spécial de négociation en fonction des résultats des scrutins intervenus durant son fonctionnement dans l'entreprise considérée ?

**314.** A cette question posée sous forme de demande d'avis par le tribunal d'instance de Versailles, la Cour de cassation<sup>460</sup> répond négativement : « *les dispositions de l'article L. 439-19 [nouvel article L. 2344-2] du Code du travail ne permettent pas de modifier la composition du groupe spécial de négociation en fonction des résultats des scrutins intervenus postérieurement à sa mise en place* »<sup>461</sup>.

**315.** Il ressort de cet avis que le groupe est constitué définitivement lors de sa mise en place. Il ne peut être modifié ultérieurement sous le coup de nouvelles élections. A défaut de prendre en compte l'évolution du poids respectif des organisations syndicales dans les entreprises et groupes de dimension communautaire, cette solution, qui s'applique aussi au comité d'entreprise européen, est pragmatique<sup>462</sup>. Elle facilite la continuité du dialogue qui risquerait d'être remise en cause si la composition du groupe était amenée à changer en cours de discussion. Il convient en effet de rappeler que le dialogue peut durer trois ans, délai maximal donné par la loi pour parvenir à un résultat négocié<sup>463</sup>. Si une telle solution, non prévue par la directive, ressort uniquement de la jurisprudence française, elle peut s'avérer constituer une source d'inspiration et de réflexion intéressante pour les autres Etats destinataires de la directive.

---

<sup>460</sup> Il convient de rappeler qu'en matière de contentieux relatif au groupe spécial de négociation, il convient d'interjeter appel du jugement avant tout pourvoi. En effet, dans une affaire, la CFDT s'était pourvue en cassation contre un jugement du tribunal d'instance d'Anthony, qui l'avait déboutée de sa demande de validation de la désignation d'un salarié au sein du groupe spécial de négociation en vue de la constitution d'un comité d'entreprise européen pour le groupe Sofres. Cette décision est censurée sur le fondement de l'article L. 2344-7 du code du travail : « *le texte ne précisant pas que le tribunal d'instance statue en dernier ressort, et la demande étant indéterminée, il résulte des dispositions de l'article 40 du nouveau code de procédure civile que le tribunal d'instance s'est prononcé en premier ressort* » (voir Cass. soc 18 juin 2003, n° 02-60071 et Cass. soc. 13 février 2008, n° 07-60379 et 07-60321).

<sup>461</sup> Cour de cassation, avis, 21 octobre 2005, *société Stéria c/ Fédération nationale CGT des personnels et sociétés d'études de conseil et de prévention et autres*, n° 05-00024.

<sup>462</sup> Planet Labor, réf. 06211.

<sup>463</sup> Code du travail, art. L. 2343-1, al. 2.

**316.** En second lieu, il convient d'étudier l'impact de la clôture de la négociation sur le devenir du groupe spécial de négociation. En cas d'échec des négociations, le groupe spécial de négociation disparaît de plein droit et les éventuelles négociations ultérieures seront menées par un autre groupe spécial de négociation. Cette solution vaut aussi lorsque le groupe spécial de négociation décide de ne pas ouvrir de négociations ou de mettre fin aux négociations en cours. Dans la première hypothèse, le droit français prévoit que « *le groupe peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations ou de mettre fin aux négociations déjà en cours. Dans ce cas, une nouvelle demande de constitution d'un groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après cette décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court. Le groupe cesse d'exister lorsqu'une procédure d'information et de consultation ou un comité d'entreprise européen est mis en place, ou s'il décide de mettre fin aux négociations dans les conditions prévues au deuxième alinéa* »<sup>464</sup>.

**317.** Dans le cas où un accord a été effectivement négocié, le comité d'entreprise européen conventionnellement institué est substitué au groupe spécial de négociation en qualité de partie à l'accord en vue de son éventuelle révision ou négociation. Cette solution s'est imposée en dépit du principe selon lequel la révision ou la dénonciation d'un accord ne peuvent être opérées que par ses signataires, et ne permettent dès lors pas la survie du groupe spécial de négociation. Le comité d'entreprise européen a, en effet, « *vocation naturelle*<sup>465</sup> » à se substituer au groupe spécial de négociation en qualité de partie à l'accord. Une telle formule a été retenue par la loi française : « *le groupe cesse d'exister lorsqu'une procédure d'information et de consultation ou un comité d'entreprise européen est mis en place* »<sup>466</sup>.

## **§2 : Le processus de négociation**

**318.** La direction centrale et le groupe spécial de négociation vont en principe négocier en vue de l'institution d'un comité d'entreprise européen (I). Sauf échec de la négociation, un accord d'application doit être conclu (II).

---

<sup>464</sup> Code du travail, art. L. 2342-8, al. 2 et 3.

<sup>465</sup> B. TEYSSIE, *Le comité d'entreprise européen*, Economica, 1997, p. 214.

<sup>466</sup> Code du travail, art. L. 2342-8, al. 3.

## I. Le déroulement de la négociation

**319.** Une fois la négociation ouverte (A), elle ne saurait s'affranchir du respect de certains principes (B).

### A. L'ouverture de la négociation

**320.** L'esprit des directives de 1994 et 2009 tend à promouvoir en priorité la négociation entre les parties. Certaines circonstances peuvent néanmoins expliquer l'absence d'ouverture des négociations, qu'elle soit imputable à la direction centrale ou au groupe spécial de négociation.

**321.** En premier lieu, la non ouverture des négociations peut être le fait de la direction centrale. La directive l'autorise à refuser cette ouverture<sup>467</sup>. Le droit français envisage deux cas : *« lorsque le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante de dimension communautaire refuse de mettre en place un groupe spécial de négociation ou d'ouvrir des négociations dans un délai de six mois à compter de la réception de la demande [des cent salariés]<sup>468</sup> »*. En effet, la direction peut préférer s'abstenir de constituer un groupe spécial de négociation en n'en prenant pas elle-même l'initiative ou en déclinant la demande de cent salariés en ce sens après un délai de réflexion. La mise en place directe d'un comité légal peut lui épargner des contraintes en termes de coût, d'organisation ou d'avantages concédés aux salariés lors de la négociation. Si la direction ne prend pas la mesure de ces contraintes tout de suite, elle bénéficie en droit français d'un *« droit de repentir »* dans un délai de six mois suivant la réception de la demande des salariés alors même qu'elle a accepté de constitution d'un groupe spécial de négociation et l'a mis en place. Un comité d'entreprise européen légal doit alors être institué.

**322.** En second lieu, la non ouverture des négociations peut être le fait du groupe spécial de négociation. Ainsi, *« le groupe spécial de négociation peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations [...] ou d'annuler les négociations déjà en*

---

<sup>467</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art 7, § 1, deuxième tiret ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art 7, § 1, deuxième tiret.

<sup>468</sup> Code du travail, art. L. 2343-1, 1°.

*cours* »<sup>469</sup>. Cette disposition est reprise en droit français à une nuance près : la référence est faite à la majorité des « *deux tiers des voix* »<sup>470</sup> ce qui implique une prise en compte seulement des membres présents ou représentés lors du vote. Une telle décision intervient lors de la première réunion à laquelle le groupe est convoqué.

**323.** La directive entend par ailleurs éviter que le refus d’engager les négociations soit intimement lié à la volonté d’obtenir l’application des prescriptions subsidiaires. Une telle attitude est notamment redoutée par les syndicats patronaux dans le cadre de la fenêtre de négociation de deux ans ouverte par la directive 2009/38. La partie salariée serait tentée de refuser la négociation ou d’en ralentir le processus jusqu’en juin 2011 pour se voir appliquer directement les nouvelles prescriptions subsidiaires enrichies<sup>471</sup> de la directive refonte. En effet, la FEM, EMCEF, ETUF-TCL, UNI Europa, EPSU, EFFAT, EFBWW et la FET ont rendu publiques le 9 février 2010 des orientations adoptées conjointement pour guider les membres de groupes spéciaux de négociation et des comités d’entreprise européens durant la période de transposition de la nouvelle directive publiée en juin 2009<sup>472</sup>. Ces recommandations visent à avertir les négociateurs du côté salarial de toutes tentatives des directions de profiter de la fenêtre de négociation d’accords dérogatoires aux dispositions de la nouvelle directive (jusqu’au 5 juin 2011) pour signer ou renégocier des accords avant l’entrée en vigueur des nouvelles règles et éviter ainsi d’être soumis au cadre juridique de la nouvelle directive, plus précis. Les organisations syndicales donnent pour mot d’ordre de ne pas signer d’accord avant le 6 juin 2011. Mais si un accord est signé avant cette date, elles indiquent qu’il doit être « *clairement motivé* » et « *rédigé de telle sorte qu’il soit pleinement couvert par la directive 2009/38/CE en temps voulu* ». Dès lors, il est prévu que « *lorsqu’une telle décision a été prise, les dispositions de l’annexe I ne sont pas applicables* »<sup>473</sup>. De plus, « *une nouvelle demande de convocation 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* »<sup>474</sup>.

---

<sup>469</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art 5, § 5, al. 1 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art 5, § 5, al. 1.

<sup>470</sup> Code du travail, art. L. 2342-8, al. 2.

<sup>471</sup> Voir Sous-section 1, L’absence d’accord instituant le comité d’entreprise européen.

<sup>472</sup> Planet Labor 10 février 2010, dépêche n ° 100126.

<sup>473</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art 5, § 5, al. 2 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art 5, § 5, al. 2.

<sup>474</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art 5, § 5, al. 3 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art 5, § 5, al. 3.

## B. Les principes de la négociation

**324.** La directive insiste expressément sur une exigence de loyauté et de bonne foi dans la négociation : « *la direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord* »<sup>475</sup>. Elle suppose une communication réciproque d'informations sur les données utiles à la constitution de l'accord instituant le comité d'entreprise européen. Aucune obligation de conclure n'est imposée. La non ouverture des négociations ne doit pas résulter d'une faute ou d'une attitude déloyale d'une des parties.

**325.** De plus, « *les dépenses relatives aux négociations*<sup>476</sup> [...] *sont supportées par la direction centrale, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée* »<sup>477</sup>. Ces dépenses sont encadrées : « *les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du groupe spécial de négociation. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un expert* »<sup>478</sup>. La loi française insiste sur le critère de nécessité : « *les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par l'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Les membres du comité sont dotés des moyens matériels ou financiers nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. En particulier, l'entreprise prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétariat ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité et du bureau* »<sup>479</sup>.

**326.** En plus de la question des honoraires des experts, se pose celle de l'étendue de leur pouvoir d'investigation. Dans un arrêt du 15 mars 2008, la Cour de cassation a jugé que l'expert comptable nommé par le comité central d'entreprise de la filiale française d'un groupe européen est en droit de demander des documents qui appartiennent à la maison mère afin

---

<sup>475</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art 6 § 1 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art 6 § 1.

<sup>476</sup> Frais de voyage, d'hébergement, de nourriture des membres du GSN, dépenses liées à la production des documents utiles à la négociation, dépenses de traduction, frais d'experts.

<sup>477</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art 5 § 6, al. 1 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art 5 § 6, al. 1.

<sup>478</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art 5 § 6, al. 2 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art 5 § 6, al. 2.

<sup>479</sup> Code du travail, art. L. 2343-14.

d'accomplir sa mission. L'existence d'un comité d'entreprise européen ne prive pas cet expert de ce droit. Dans cette affaire, le comité central d'entreprise de la société IMP SA, filiale de la société néerlandaise Impress, a désigné le cabinet d'expertise Syndex pour l'assister dans l'examen des comptes annuel de 2004 et des documents prévisionnels pour 2005. L'expert a demandé la communication de plusieurs documents que la société a refusé de communiquer. Le CCE et le cabinet Syndex ont obtenu en première instance une ordonnance demandant la fourniture de ces documents sous astreinte. La Cour d'appel de Versailles a confirmé, le 10 janvier 2007, le jugement de première instance. La Cour de cassation<sup>480</sup> était notamment interrogée sur la possibilité de condamner une filiale française d'un groupe européen à remettre des documents « *qui sont la propriété exclusive de la société mère du groupe, domiciliée à l'étranger, et dont celle-ci refuse la communication* ». De plus, la filiale « *ne disposait d'aucun moyen de contraindre* » la société mère, « *à lui communiquer les documents réclamés par l'expert et qu'elle ne pouvait être condamné à lui remettre* ». Le pouvoir d'investigation de l'expert « *ne peut en vertu du principe de territorialité du droit français, que concerner les sociétés mères et les filiales situées sur le territoire français* », ajoutait la société.

Tous ces arguments sont écartés par la Cour de cassation qui souligne que la filiale n'a jamais soutenue qu'elle aurait été dans l'impossibilité de produire les documents demandés, la cour d'appel ayant relevé de son côté que ces documents avaient été communiqués pour des exercices antérieurs. La Cour d'appel « *a pu en déduire que le refus opposé constituait un trouble manifestement illicite* ».

Dans tous les cas, « *[...], les experts [...], sont tenus :*

*1° Au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ;*

*2° A une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur »<sup>481</sup>.*

---

<sup>480</sup> Cass. soc. 5 mars 2008, n° 07-12754 ; RJS 5/08 n° 559 ; Planet Labor, 27 mars 2008, dépêche n° 080242.

<sup>481</sup> Code du travail, art. L. 2344-8.

**327.** En dépit du respect de ces principes favorisant un processus de négociation sain, l'obligation de négocier n'emporte pas celle de conclure un accord. Ainsi, les prescriptions subsidiaires sont applicables de plein droit si aucun accord n'est conclu après l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la réception de la demande de cent salariés. La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent aussi à tout moment décider d'un commun accord de ne pas poursuivre les négociations. La conclusion d'un accord s'impose dans tous les autres cas de figure.

## II. La conclusion d'un accord d'application

**328.** Si les parties disposent d'une importante marge de manœuvre pour définir le contenu de l'accord d'application (A), son régime reste encadré (B).

### A. Le contenu de l'accord d'application

**329.** En principe, le contenu de l'accord d'application est librement déterminé par les parties. La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par écrit, d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un comité d'entreprise européen<sup>482</sup>, dont le périmètre et la durée, déterminée ou indéterminée, devront être précisés. L'accord doit alors prévoir 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 sont communiquées<sup>483</sup>.

**330.** Dans l'hypothèse où est institué un comité d'entreprise européen, l'accord doit prévoir<sup>484</sup> :

- les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements de l'entreprise de dimension communautaire concernés,

---

<sup>482</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art 6 § 3, al. 1 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art 6 § 3, al. 1.

<sup>483</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art 6 § 3, al. 2 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art 6 § 3, al. 2 ; Code du travail, art. L. 2342-11.

<sup>484</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art 6 § 2 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art 6 § 2 ; Code du travail, art. L. 2342-9.

- la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges, les catégories de travailleurs et le sexe, et la durée du mandat,
- 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,<sup>485</sup>
- le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen,
- 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,
- les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen,
- 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.

**331.** L'ensemble de ces thèmes doivent être abordés pour que le régime des accords d'application entre en jeu mais les parties peuvent adapter les solutions en fonction de leur situation ou ajouter des thèmes de négociation.

**332.** L'accord d'application doit en premier lieu régler la question de la composition du comité d'entreprise européen, du nombre de membres, de la répartition des sièges et de la durée du mandat. Ces obligations figuraient déjà dans la directive de 1994<sup>486</sup>. La nouvelle directive de 2009 est venue ajouter une liste de critères de composition qui doivent permettre « *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* ».

**333.** Des contraintes en termes de représentativité pesaient déjà sur la composition des comités d'entreprise européens. En effet, il fallait garantir une représentativité des salariés européens en s'assurant que le plus grand nombre de pays soit représenté en tenant compte des délégations provenant des pays importants qui ne voulaient pas voir leur effectifs

---

<sup>485</sup> Nous reviendrons sur cet enjeu dans le Titre 2, Chapitre 1.

<sup>486</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 6, § 2 b) ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 6, § 2, b).

diminuer. Il convenait par ailleurs d'établir une répartition des sièges qui prenne en compte les différentes organisations syndicales qui peuvent être très diverses<sup>487</sup>.

**334.** Les nouveaux critères de composition, s'ils ne sont pas contraignants et n'emportent pas d'obligation de résultat, ouvrent la voie à l'institution de bonnes pratiques dans les entreprises ou les groupes de dimension communautaire. En effet, le critère de l'activité est déterminant dans les groupes comportant plusieurs métiers. La consécration du critère du sexe est aussi importante dans la mesure où le paritarisme est encore balbutiant en ce domaine, à l'instar du syndicalisme français. La composition des comités d'entreprise européens, notamment français, demeure largement masculine<sup>488</sup>. La directive souligne ainsi le principe fondamental de la législation européenne que constitue l'égalité entre les hommes et les femmes. L'impact d'une telle mesure est loin d'être négligeable. Le poids d'un accord ou d'une déclaration conjointe sur la diversité ou l'égalité entre les hommes et les femmes sera variable en fonction du fait d'avoir été adopté par un organe majoritairement masculin ou par un comité comportant une représentation équilibrée de femmes par rapport aux effectifs féminins de l'entreprise ou du groupe<sup>489</sup>. Ces dispositions ont d'ores et déjà inspiré certains groupes<sup>490</sup>. Il faudra néanmoins modifier expressément l'article L. 2342-5 du Code du travail afin de transposer l'article 6, § 2, b) de la nouvelle directive.

**335.** La présence du chef d'entreprise au sein du comité est possible et celui-ci peut même se voir reconnaître la présidence du comité, accompagnée ou non du droit de vote. Le comité peut ne comporter que des représentants syndicaux ou regrouper représentants syndicaux et représentants du personnel. La stratégie de l'entreprise ou du groupe peut aussi conduire à reconnaître la présence de représentants des salariés au statut d'observateur (notamment travaillant dans un territoire situé hors du champ d'application de la directive). La présence d'un secrétaire peut aussi être prévue à condition de définir ses modalités de désignation et

---

<sup>487</sup> C'est notamment le cas de la France qui comporte plusieurs organisations syndicales, dont beaucoup de petit taille. C'est aussi le cas en Belgique où les délégations au comité d'entreprise européen doivent comporter au moins un Wallon et un Flamand lorsque l'entreprise ou le groupe concerné est implanté dans ces deux régions.

<sup>488</sup> A notre connaissance, il n'existe qu'une femme secrétaire d'un comité d'entreprise européen : Maureen Kearney, secrétaire du Comité de Groupe Européen d'AREVA.

<sup>489</sup> Argument notamment développé par Frédéric TURLAN, LSE, Les Synthèses, octobre 2009, p. 21.

<sup>490</sup> Par exemple, l'accord GDF Suez du 6 mai 2009 prévoit que « *les nominations par les organisations syndicales représentatives ou à défaut par les représentants du personnel veilleront à aboutir à une représentation tenant compte de la diversité des activités et de la représentation par sexe* » (article 6-4 al. 3). Voir Planet Labor 6 mai 2009, dépêche n° 090489.

l'importance de ses attributions. De même, la mise en place d'un bureau peut être envisagée lorsque que l'instance compte un nombre de membres élevé.

**336.** L'accord d'application doit en second lieu régler la question des moyens du comité d'entreprise européen. Il convient de fixer avec précision les circonstances, le moment et les modalités des réunions. Il semblerait contraire à l'esprit de la directive de ne pas prévoir au minimum une réunion plénière ordinaire par an à laquelle peut s'ajouter la tenue de réunions extraordinaires. Par ailleurs, la fonction de membre du comité d'entreprise européen doit s'accompagner de la possibilité de quitter son poste de travail sans perte de salaire pour pouvoir participer aux réunions du comité. L'accord doit ainsi préciser le nombre et les bénéficiaires des heures de délégation. Enfin, si rien n'impose d'allouer un local et un budget au comité, l'entreprise ou le groupe doit prendre en charge les frais d'installation et de fonctionnement du comité (frais de déplacement et séjour des membres du comité, frais de traduction et de secrétariat).

#### B. Le régime de l'accord d'application

**337.** Les accords d'application doivent être constatés par écrit<sup>491</sup> ; à défaut l'existence de l'accord n'est pas reconnue.

**338.** Concernant l'application de l'accord, la direction centrale et le comité d'entreprise européen travaillent « *dans un esprit de coopération, dans le respect de leurs droits et obligations réciproques* »<sup>492</sup> qui fait écho à l'obligation de loyauté et de bonne foi. Par ailleurs, les membres du comité bénéficient d'une protection identique à celle assurée aux membres du groupe spécial de négociation : d'une part, le droit au paiement de leur salaire en cas d'absence « *nécessaire à l'exercice de leur fonction* »<sup>493</sup>, d'autre part, le statut protecteur de l'emploi prévu au profit des représentants des salariés dans le droit national<sup>494</sup>.

---

<sup>491</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 6, § 2 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 6, § 2.

<sup>492</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 9, § 1 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 9, § 1.

<sup>493</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 10, al. 2 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 6, § 3, al. 2.

<sup>494</sup> Voir les développements sur la protection des membres du GSN dans le § 1.

**339.** Concernant le devenir de l'accord, la nouvelle directive est venue conforter sa sécurité juridique en envisageant clairement les modalités de dénonciation ou de renégociation. La mutation éventuelle des comités lorsque l'entreprise change de périmètre a été un sujet de contentieux important<sup>495</sup>, il paraît dès lors sage de fixer dans l'accord, qui est à durée indéterminée, un minimum de règles. Le comité en place continue à fonctionner au moins jusqu'à l'issue de la négociation. En cas d'échec des négociations, les normes subsidiaires s'appliquent.

## ***Section 2 : La sanction de l'accord instituant le comité d'entreprise européen***

**340.** La directive prévoit des sanctions aussi bien dans le cas d'un accord absent (Sous-section 1) que dans celui d'un accord vicié qui viole les obligations découlant de la directive (Sous-section 2).

### ***Sous-section 1 : L'absence d'accord instituant le comité d'entreprise européen***

**341.** Compte tenu des enjeux importants sous-tendus par la mise en place d'un comité d'entreprise européen légal (§ 1), les règles de fonctionnement de celui-ci méritent une attention particulière (§ 2).

#### **§1 : Les enjeux de la mise en place d'un comité légal**

**342.** L'autonomie des parties comme moteur de l'institution d'un comité d'entreprise européen reste au cœur de l'esprit de la directive de 2009. Une solution subsidiaire inchangée par rapport à celle issue de la directive de 1994 est prévue en cas de refus ou d'échec du

---

<sup>495</sup> Voir Titre 1, Chapitre 1.

processus de négociation. En effet, « *les prescriptions subsidiaires arrêtées par la législation de l'État membre dans lequel est implantée la direction centrale sont applicables:*

- *lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident,*
- *lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande [...],*
- *lorsque, dans un délai de trois ans à compter de cette demande, ils ne sont pas en mesure de conclure un accord [...] et si le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision [...] »<sup>496</sup>.*

**343.** Dans ces trois cas, l'entreprise doit mettre en place un comité d'entreprise européen en respectant les règles édictées par les prescriptions subsidiaires<sup>497</sup> de la directive. Il est aussi loisible au groupe spécial de négociation mis en place pour négocier un accord d'application d'appliquer directement les prescriptions subsidiaires sans passer par la négociation d'un accord.

**344.** En pratique, les comités d'entreprise européens, dits comités légaux, mis en place sur la base de la procédure prévue par les prescriptions subsidiaires se révèlent très rares<sup>498</sup>. Ainsi, le 5 octobre 2009, le groupe Brink's a mis en place un comité d'entreprise européen en application des prescriptions subsidiaires mais dont le fonctionnement s'inspire de la nouvelle directive de 2009<sup>499</sup>. Au terme de trois ans de négociations, le groupe spécial de négociation et la direction de l'entreprise de transport de fonds ne sont pas parvenus à un accord sur la constitution du comité d'entreprise européen, qui a donc été mis en place en vertu des prescriptions subsidiaires de la directive 94/45. C'est dans le cadre de l'élaboration du règlement intérieur, véhicule choisi pour définir les modalités d'organisation et fonctionnement de l'instance, que s'est épanouie une négociation qui a mené à l'introduction de dispositions qui vont au-delà des prescriptions subsidiaires et s'inspirent même de la nouvelle directive sur les comités d'entreprise européens. Le groupe Dell a aussi constitué un

---

<sup>496</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art 7, §1 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art.7, § 1.

<sup>497</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, annexe 1.

<sup>498</sup> Selon Alan WILD (Directeur des cabinets de consultants spécialisés dans les relations industrielles internationales Aritake-Wild (Genève) et Beerg (Bruxelles), on compterait aujourd'hui seulement une dizaine de comités d'entreprise dits légaux.

<sup>499</sup> Planet Labor 26 novembre 2009, dépêche n° 091081.

comité d'entreprise européen par voie légale suite à un défaut d'accord entre les négociateurs<sup>500</sup>.

**345.** La portée des prescriptions subsidiaires reste cependant non négligeable. Leur contenu représente un socle minimal pouvant servir de référence aux représentants des salariés en cas d'échec des négociations. L'objectif est alors d'obtenir plus que ce qui est de toute façon accordé par les prescriptions subsidiaires.

**346.** Nous présenterons ainsi le contenu de ces prescriptions subsidiaires en insistant sur leur renforcement par la directive 2009/38. Nous ne traiterons pas dans cette partie des nouveautés introduites en matière d'information et de consultation, ces dernières faisant l'objet de développements ultérieurs<sup>501</sup>.

## **§2 : Le fonctionnement du comité légal**

**347.** Les prescriptions subsidiaires de la directive précisent la composition (I) et le mode d'organisation (II) du comité d'entreprise européen légal.

### **I. La composition du comité légal**

**348.** Selon la directive de 2009, « *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.*

*Les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales. »*<sup>502</sup>

**349.** A l'instar de la directive de 1994, la nouvelle directive CE européen prévoit que seuls sont membres du comité les représentants des salariés, excluant ainsi le ou les dirigeants de l'entreprise ou du groupe. Les Etats membres conservent toutefois la faculté de fixer les règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation<sup>503</sup>. Mais la présidence

---

<sup>500</sup> Planet Labor 9 février 2009, dépêche n° 090138.

<sup>501</sup> Voir Titre 2, Chapitre 1.

<sup>502</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, annexe 1, b).

<sup>503</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, annexe 4.

d'une séance ne confère en aucun cas la présidence du comité. En France, dans la ligne des dispositions relatives au comité d'entreprise national, la loi impose la présence du chef d'entreprise ou de son représentant au sein du comité d'entreprise européen<sup>504</sup>. Il peut se faire assister par deux personnes de son choix, salariées de l'entreprise ou non, dotées d'une voix consultative. La présidence du comité lui est aussi confiée.

**350.** La directive de 2009 apporte de nouvelles dispositions concernant les représentants du personnel au comité d'entreprise européen. Elle vient supprimer la disposition des prescriptions subsidiaires de la directive de 1994 selon laquelle le comité d'entreprise européen compte au minimum trois et au maximum trente membres. Dans le nouveau texte, aucun seuil n'est fixé. La composition du comité respecte une règle de proportionnalité entre les effectifs présents dans un pays et l'effectif total du groupe. De telles règles sont aussi prévues pour la composition du groupe spécial de négociation<sup>505</sup>. Ainsi, « *les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche* »<sup>506</sup>. La présence de suppléants n'est toujours pas envisagée par la directive de 2009, ni par le législateur français<sup>507</sup>.

**351.** Autre question restée posée suite à la directive de 2009 : quelle est la durée du mandat du représentant au comité d'entreprise européen ? Face au silence des directives de 1994 et 2009, ainsi que du Code du travail, la Cour de Cassation a apporté une réponse en 2009<sup>508</sup>. L'affaire au fond est pour le moins compliquée<sup>509</sup>.

---

<sup>504</sup> Code du travail, art. L. 2343-5.

<sup>505</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 5, § 2, b). Voir Titre 1, chapitre 2, section 1, sous-section 2, §1, II.

<sup>506</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009,

<sup>507</sup> Sur le refus du législateur français de prévoir la présence de suppléants, voir J. O. déb. Ass. Nat. 1<sup>o</sup> séance du 5 juin 1996, p. 3827. La transposition de la nouvelle directive de 2009 pourrait être l'occasion de revoir cette position.

<sup>508</sup> Cass. Soc. 21 janvier 2009, W 08-60.426 / 182, Syndicat d'entreprise CGT Dell c/ M. Laurent A., Syndicat CFTC, syndicat Force ouvrière.

<sup>509</sup> Planet Labor 9 février 2009, dépêche n°090138.

**352.** Suite à la constitution d'un comité d'entreprise européen par voie légale, la CGT Dell a désigné M. Alba, représentant au comité d'établissement de Montpellier, conformément à l'article L. 2344-2 du code du travail qui prévoit que « *les représentants au comité d'entreprise européen des salariés des établissements ou des entreprises implantés en France sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement ou leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe, sur la base des résultats des dernières élections* ». En application du même article, il ne pouvait y avoir qu'un représentant pour la France. S'en est suivie une bataille sur cette désignation : la direction a jugé la désignation de M. Alba « *inopérante* » notamment au motif qu'elle ne tenait pas compte de l'établissement de Dell à Rueil-Malmaison (région parisienne). Dans la foulée, elle a réuni précipitamment ce dernier comité, fraîchement élu, lequel a désigné un autre représentant « *ad intérim* ». C'est cette dernière désignation et le refus de reconnaître le mandat de M. Alba que la CGT Dell a attaqué en justice. Le plaignant a obtenu gain de cause en première instance. Puis, la Cour d'Appel de Montpellier a validé le mandat de M. Alba mais a ajouté néanmoins qu'il « *avait pris fin au jour des dernières élections intervenues en 2007* », soit celles du comité d'établissement de Rueil. Selon elle, ce mandat « *n'a pas un caractère figé et doit évoluer en fonction des résultats obtenus à chaque élection* ».

**353.** Sur pourvoi de la CGT Dell, la chambre sociale de la Cour de cassation a censuré l'arrêt rendu en appel. Dans une décision du 21 janvier, elle a considéré que le mandat de M. Alba « *désigné pour quatre ans au CE européen, ne pouvait être remis en cause du fait du résultat des élections postérieures* ». Pour déterminer cette durée minimale du mandat de quatre ans, elle s'appuie sur l'article 1 f de l'annexe de la directive 94/45, repris dans l'article L.2343-18 du code du travail, qui prévoit que « *quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6 de la directive ou de maintenir l'application des prescriptions subsidiaires arrêtées en conformité avec la présente annexe* ». Elle ajoute de plus que les dispositions de l'article L.2344-2 du code du travail « *ne permettent pas de modifier la composition du comité d'entreprise européen en fonction des scrutins intervenus*

*postérieurement à la désignation de ses membres* ». La désignation du salarié est donc faite pour une durée de quatre ans<sup>510</sup>.

## II. L'organisation du comité légal

**354.** Plusieurs règles générales sont prévues pour organiser l'instance collégiale que représente le comité d'entreprise européen.

### A. Le règlement intérieur

**355.** Le règlement intérieur est établi et adopté par le comité d'entreprise européen lui-même<sup>511</sup> selon le droit commun de ces résolutions, c'est-à-dire à la majorité de ses membres. Il fixe les règles de fonctionnement interne du comité.

**356.** Ce règlement intérieur peut aussi, en droit français, « *organiser la prise en compte des répercussions, sur le comité d'entreprise européen, des changements intervenus dans la structure ou la dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire* »<sup>512</sup>. Cette organisation peut avoir lieu à l'occasion de la réunion annuelle du comité.

### B. Le secrétaire

**357.** Le droit français impose la désignation d'un secrétaire<sup>513</sup>. Il est élu à la majorité des voix, par et parmi les membres du comité d'entreprise européen. Si le chef d'entreprise peut ainsi être électeur, il n'est pas éligible car la qualité de président du comité lui est déjà de

---

<sup>510</sup> Soulignons que le groupe Dell n'en n'a pas fini avec les contentieux relatifs à la désignation du représentant français à son comité d'entreprise européen. En effet, une autre affaire est pendante, toujours intentée par la CGT Dell, contre la désignation cette fois par le comité central d'entreprise d'un nouveau représentant. Réuni en novembre 2007, le CCE a adopté un règlement intérieur dans lequel il se définit comme mission prioritaire celle de désigner le représentant au CE européen "afin d'assurer l'égale représentativité des deux établissements de DELL France" qui ne disposent que d'un siège dans l'instance transnationale

<sup>511</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009,

<sup>512</sup> Code du travail, art. L. 2343-8.

<sup>513</sup> Code du travail, art. L. 2343-7, al. 3.

plein droit reconnue<sup>514</sup>. Un cumul de responsabilités se révélerait inopportun. Il est d'ailleurs prévu que l'ordre du jour doit être arrêté par le président et le secrétaire<sup>515</sup>.

### C. Le comité restreint

**358.** La directive de 1994 prévoyait déjà la possibilité de mettre en place un comité restreint. Ainsi, « *si sa taille le justifie, [le comité d'entreprise européen] élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres* »<sup>516</sup>.

**359.** Son rôle s'est avéré déterminant pour les grands groupes qui peinent à faire vivre un dialogue social avec un comité d'entreprise européen aux effectifs pléthoriques. En effet, chaque fois qu'il s'agit de négocier ou renégocier un accord instituant un comité d'entreprise européen, les dirigeants des multinationales se retrouvent confrontés à une question délicate : comment faire fonctionner un dialogue social européen de qualité avec une instance de représentation du personnel de plus de 50 membres (ou 100 en comptant les suppléants) comme ArcelorMittal, Axa ou GDF Suez<sup>517</sup> ? La solution la plus radicale consiste à limiter le nombre de membres, afin de ne pas dépasser un certain seuil. Mais même encore à 30 représentants, le comité d'entreprise européen reste une instance peu facile à mobiliser quand il s'agit de réunir des salariés de pays multiples.

**360.** L'autre solution est de mettre en place une autre structure pour assurer un dialogue régulier, comme l'a fait ArcelorMittal, en instituant un groupe de dialogue social composé d'un représentant syndical pour chacun des neuf principaux pays d'implantation en Europe. Ainsi la direction peut-elle assurer des rendez-vous réguliers sur la situation du groupe sans avoir à déplacer le petit Parlement européen que constitue son comité d'entreprise européen. Une option différente avait germé au sein du laboratoire Sanofi-Aventis avec le projet de créer une instance européenne de dialogue social, composée de représentants syndicaux et en capacité de négocier des accords collectifs de niveau européen. Mais la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie n'a jamais donné son feu vert à une telle expérimentation.

---

<sup>514</sup> Code du travail, art. L. 2343-7, al. 2.

<sup>515</sup> Code du travail, art. L. 2343-10.

<sup>516</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, annexe 1, c).

<sup>517</sup> « Le comité restreint du CE européen s'impose avec sa flexibilité », LSE, n° 235.

**361.** En dehors de ces tâtonnements pour organiser un dialogue social réactif, on assiste à un accroissement des compétences conférées au comité restreint du comité d'entreprise européen, appelé également, selon les accords, bureau, *select committee* ou encore comité de liaison. Réunissant une poignée de représentants, rarement plus de dix, en général de nationalités différentes pour leur donner une légitimité aux yeux du comité d'entreprise européen, ces instances ne se contentent plus de gérer l'ordre du jour du comité ou de préparer la réunion annuelle.

**362.** La nouvelle directive de 2009 vient renforcer le rôle de ce comité restreint. Elle ne subordonne plus sa mise en place à une condition de taille du comité d'entreprise européen. Par ailleurs, elle prévoit une augmentation du nombre maximal de membres du comité restreint, passant de trois à cinq<sup>518</sup>. Une modification du code du travail (article L. 2343-7) par la loi de transposition de la directive 2009/38 est dès lors à prévoir.

**363.** Un tel renforcement est largement soutenu par les salariés comme par les employeurs. Pour les salariés, le comité restreint devient un enjeu pour assurer une réactivité de la représentation des travailleurs européens, en particulier en cas de circonstances exceptionnelles, comme une fermeture de site ou une réorganisation. Ainsi, lors de la négociation pour le renouvellement de leur accord, les membres du comité d'entreprise européen de BNP Paribas ont eu comme principale revendication l'attribution de moyens supplémentaires au bureau du comité à l'image de ceux dont disposaient leurs homologues de la banque Fortis qui venait de rejoindre le groupe. Chez Colgate-Palmolive, les négociateurs salariés ont obtenu un membre supplémentaire pour le bureau qui passe de trois à quatre représentants. Le comité restreint de British Airways s'est vu reconnaître le droit d'assister aux réunions de l'instance nationale de représentation des salariés lorsqu'elle est informée d'un projet de restructuration<sup>519</sup>. Le comité restreint bénéficie aussi de sa rapidité de mobilisation. Maureen Kearney, secrétaire du comité d'entreprise européen d'Areva, reconnaît que le fait d'arriver à plusieurs membres de différents pays lors des rendez-vous avec les décideurs produit un effet sur ses interlocuteurs.

**364.** Pour les employeurs, le renforcement du rôle du comité restreint est perçu comme un gage de qualité pour le dialogue social et une nécessité lorsque les réorganisations se

---

<sup>518</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, annexe 1, d).

<sup>519</sup> LSE n° 230, p. 8.

succèdent. L'accord de Scandic Hotels prévoit ainsi des réunions téléphoniques avec le comité restreint entre les réunions plénières du comité d'entreprise européen<sup>520</sup>. Le comité est chargé de répercuter les informations reçues aux autres membres du comité d'entreprise européen. De même, le bureau du comité d'entreprise européen de GDF Suez est tenu « *informé entre deux séances, sans délai, de toute évolution des structures et des orientations stratégiques du groupe* ». Encore plus explicite, l'avenant n° 7 à l'accord instituant la convention Saint-Gobain pour le dialogue social a fortement développé les attributions de l'ancien secrétariat de liaison qui est devenu « *comité restreint européen* ». C'est l'un des rares accords où le comité restreint, qui se réunira au moins quatre fois par an, est mandaté par le comité d'entreprise européen, « *sans s'y substituer, pour exercer les droits* » de celui-ci « *à information et consultation* ».

**365.** Se dessine ainsi un modèle où le comité restreint devient le centre du dialogue social des groupes européens. Son existence est consacrée par une très large majorité des accords instituant un comité d'entreprise européen<sup>521</sup> :

<b>Comité restreint</b>	<b>Nombres d'accords</b>
Travailleurs uniquement	432
Travailleurs et employeurs	106
Non prévu dans l'accord	242

### III. Les moyens du comité légal

**366.** Au vu de sa vocation d'expression collective pour la défense des intérêts qui lui incombent, le comité d'entreprise européen dispose de moyens adéquats, notamment la tenue

---

<sup>520</sup> LSE n° 233, p. 8.

<sup>521</sup> Source : base de données CEE Infopoint – SDA.

de réunions (A) ainsi que des moyens de financement (B). Il est aussi destinataires d'un ensemble d'informations dont l'exposé fera l'objet de développements spécifiques<sup>522</sup>.

#### A. Les réunions

**367.** Les réunion plénières comme les réunions préparatoires sont considérées comme du temps de travail et payées à l'échéance normale<sup>523</sup>.

**368.** Selon la directive, le comité d'entreprise européen a le « *droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, de l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives* »<sup>524</sup>. Le droit français se prononce aussi en faveur d'une réunion annuelle. Si le texte de la directive reste évasif sur la convocation du comité, la loi française insiste sur le fait qu'elle doit émaner du chef d'entreprise en sa qualité de président du comité<sup>525</sup>. Selon la directive de 1994, la réunion porte « *notamment sur sa structure, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, 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* ». La directive de 2009 est venue supprimer cette liste des prescriptions subsidiaires mais l'on peut supposer qu'elle restera un guide dans la conduite des réunions. La liste est toujours bien présente dans le droit français<sup>526</sup>.

**369.** La directive reste muette sur l'établissement de l'ordre du jour de chaque réunion du comité d'entreprise européen. Le code du travail français précise que l'ordre du jour de la réunion annuelle du comité d'entreprise européen est « *arrêté par le président et le secrétaire* ». Il est communiqué aux membres du comité quinze jours au moins avant la

---

<sup>522</sup> Titre 2, Chapitre 1.

<sup>523</sup> Code du travail, art. L. 2343-15 al. 2.

<sup>524</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, annexe 1, 2.

<sup>525</sup> Code du travail, art. L. 2343-9.

<sup>526</sup> Code du travail, art. L. 2343-3.

séance. A défaut d'accord sur le contenu de l'ordre du jour, celui-ci est fixé par le président et communiqué aux membres du comité dix jours au moins avant la date de la réunion<sup>527</sup>.

**370.** Le comité d'entreprise européen peut aussi se réunir lors de réunions extraordinaires. Un paragraphe des prescriptions subsidiaires est consacré aux circonstances exceptionnelles. Il reste dans la lignée de la définition élaborée par la directive de 1994 tout en en renforçant la portée. Ce n'est plus seulement lorsque des circonstances exceptionnelles se produisent que le comité d'entreprise européen ou le comité restreint a le droit de se réunir avec la direction centrale mais aussi lorsque des décisions interviennent affectant considérablement les intérêts des travailleurs. Ces circonstances ou décisions peuvent notamment concerner « *des cas de délocalisation, de fermeture d'entreprise ou d'établissement ou de licenciements collectifs* »<sup>528</sup>. 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.

**371.** Cette réunion d'information et de consultation s'effectue « *dans les meilleurs délais* », c'est-à-dire le délai la plus bref compatible avec les contraintes matérielles inhérentes à toute réunion du comité d'entreprise européen ou du comité restreint (temps de convocation à la réunion, préparation et envoi du document de la direction). L'ordre du jour est en principe arrêté dans des règles identiques à celles applicables aux réunions ordinaires.

**372.** Il est précisé que « *cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale* ». Cette formule semble devoir être interprétée en ce sens que la direction prend les décisions qui lui paraissent s'imposer sans se préoccuper de l'avis du comité d'entreprise européen qui peut intervenir avant ou après la prise de décision. Seule cette solution donne une signification réelle à la formule utilisée par la directive. Une consultation préalable du comité n'a d'ailleurs toujours pas été reconnue officiellement par le Parlement européen. Cette appréciation souple permet aux entreprises de ne pas nier systématiquement l'existence de circonstances exceptionnelles affectant considérablement les intérêts des travailleurs. L'appréciation du caractère « *considérable* » prend alors toute son importance.

---

<sup>527</sup> Code du travail, art. L. 2343-10.

<sup>528</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, annexe 1, 3.

**373.** On trouve une référence à l'apparition de ces circonstances exceptionnelles dans la majorité des accords instituant un comité d'entreprise européen. Par exemple, en cas de circonstances exceptionnelles 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 du groupe Brink's en est informé. Il peut solliciter lui-même cette réunion. Les membres du comité d'entreprise européen des établissements concernés ont le droit de participer à cette rencontre. La direction prépare un rapport qui sera transmis au bureau dans un délai raisonnable « *de manière à ce qu'il puisse émettre un avis, en temps utile* »<sup>529</sup>.

**374.** Des réunions restreintes sont aussi envisageables. Avant les réunions avec la direction centrale, le comité d'entreprise européen ou le comité restreint, le cas échéant, est habilité à se réunir sans que la direction concernée soit présente<sup>530</sup>. Ces réunions (la directive autorisant implicitement la tenue d'une ou plusieurs réunions de ce type) à caractère préparatoire échappent à tout formalisme particulier, y compris dans la détermination de la présidence de la réunion. Ces réunions ne rassemblent que les membres du bureau si celui-ci a été mis en place. Un élargissement aux membres du comité élus ou désignés dans les établissements ou filiales de l'entreprise ou du groupe concernés est possible en cas de circonstances exceptionnelles.

## B. Le financement

**375.** L'entreprise ou la société dominante d'un groupe doit prendre en charge les dépenses de fonctionnement du comité et du comité restreint le cas échéant (frais d'organisation des réunions, de traduction, de déplacements...) <sup>531</sup>. La directive laisse la possibilité de prévoir par accord entre la direction centrale et le comité que certaines dépenses seront payées sur le budget du comité et non supportée par l'entreprise ou la société dominante. D'autre part, les Etats membres peuvent « *fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du comité*

---

<sup>529</sup> Planet Labor 26 novembre 2009, dépêche n° 091081.

<sup>530</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, annexe 1, 4.

<sup>531</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, annexe 1, 6 ; Code du travail, art. L. 2343-14.

*d'entreprise européen. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert »*<sup>532</sup>.

**376.** La direction centrale concernée doit doter 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* »<sup>533</sup> ou des « *moyens matériels ou financiers nécessaires à l'accomplissement de leurs missions* »<sup>534</sup>. La dotation de ressources suit ainsi un critère de nécessité (et non d'utilité). Aucune obligation claire de prévoir un budget pour le comité d'entreprise européen n'est introduite<sup>535</sup>. Les ressources matérielles renvoient quant à elles classiquement à la mise à disposition de locaux, de panneaux d'affichage ou encore d'un crédit d'heures, tel que l'a décidé la loi française. En effet, il est prévu que l'employeur laisse au secrétaire et aux membres du bureau du comité d'entreprise européen « *le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cent vingt heures annuelles pour chacun d'entre eux* ». Ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Le temps passé par le secrétaire et les membres du bureau aux séances du comité et aux réunions du bureau n'est pas déduit de ces cent vingt heures. L'employeur qui entend contester l'usage fait du temps ainsi alloué saisit le juge judiciaire<sup>536</sup>.

**377.** Ces prescriptions sont déjà respectées par certains accords. Celui du groupe Brink's prévoit que le comité d'entreprise européen dispose d'un budget annuel de fonctionnement de 15 000 euros lequel doit servir à prendre en charge les dépenses de formation, l'achat de matériel informatique, les frais de déplacement. Les frais de traduction, d'interprétariat, les frais de voyage et de séjour pour la réunion annuelle ainsi que les frais d'expertise – le CE européen pouvant solliciter un expert - sont pris en charge par la direction. Le secrétaire et les membres du Bureau disposent chacun d'un crédit annuel de 120 heures, qui ne peut être dépassé qu'en raison de circonstances exceptionnelles<sup>537</sup>.

---

<sup>532</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, annexe 1, 6, al. 4.

<sup>533</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, annexe 1, 6, al. 2.

<sup>534</sup> Code du travail, art. L. 2343-14.

<sup>535</sup> La loi française s'est prononcée contre l'idée d'un tel budget, cf. J. O. Ass. Nat. 1<sup>o</sup> séance du 5 juin 1996, p. 3828.

<sup>536</sup> Code du travail, art. L. 2343-15.

<sup>537</sup> Planet Labor 26 novembre 2009, dépêche n<sup>o</sup> 091081.

## ***Sous-section 2 : La violation des obligations de la directive***

**378.** Diverses dispositifs de sanctions (§ 1) auxquels s'ajoutent des possibilités de recours devant les tribunaux (§ 2) sont prévus pour faire face aux violations des obligations de la directive.

### **§ 1 : Les types de sanctions**

**379.** Le droit communautaire ne comporte, en l'état actuel, aucune sanction pénale directe et laisse à chaque État membre l'initiative de fixer les sanctions qu'il estime appropriées à la violation d'une prescription communautaire<sup>538</sup>. La directive de 1994 prenait soin de préciser que les États membres « *veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive* »<sup>539</sup>.

**380.** Essentielle au regard du principe de l'effet utile, la question des sanctions en cas de non respect de la directive par les entreprises n'est traitée que dans un considérant, semble-t-il ajouté au dernier moment<sup>540</sup>, par la nouvelle directive de 2009. Celle-ci prévoit que « *conformément aux principes généraux du droit communautaire, des procédures administratives ou judiciaires ainsi que des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées à la gravité de l'infraction, devraient s'appliquer en cas de violation des obligations découlant de la présente directive* »<sup>541</sup>. La directive reprend ainsi une formule standard du droit de l'Union en matière de sanction. On peut regretter que la définition de la méthode de sanction soit introduite dans un considérant dépourvu de portée juridique contraignante.

**381.** En pratique, tous les pays ont prévu un système de sanctions qui s'applique en cas de violation des obligations instaurées par la directive, tant en ce qui concerne l'obligation de mettre en place une instance de négociation (le groupe spécial de négociation) que sur le plan du respect des obligations liées au fonctionnement de l'instance de représentation transnationale.

---

<sup>538</sup> Traité CEE, art. 5

<sup>539</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 11 § 3. .

<sup>540</sup> Voir son ancienne numérotation : « considérant 35 bis ».

<sup>541</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant n° 36.

Les systèmes varient : les sanctions résultent soit des règles de violation des conventions collectives<sup>542</sup>, soit des mécanismes généraux des droits du travail.

**382.** Certains pays prévoient, à titre de sanction, des amendes de natures différentes<sup>543</sup> :

- « *compensatory fine* » au Danemark,
- « *conditional fine* » en Finlande, ou plus largement des sanctions pénales qui permettent éventuellement au juge d'imposer des peines diversifiées, telles que l'« *offence* » en Irlande,
- infraction administrative en Grèce et en Espagne,
- amendes administratives en Belgique,
- infraction administrative en Autriche et en Allemagne,
- délit d'entrave en France,
- quasi-délit au Portugal.

**383.** Il n'y a pas dans tous les pays de précisions sur l'application de ces sanctions en cas de violation des obligations lorsque celles-ci résultent d'un accord d'anticipation, ce qui suppose qu'elles régissent aussi cette hypothèse<sup>544</sup>. Très généralement, ce sont les juridictions ordinaires qui sont amenées à prononcer ces sanctions en la matière<sup>545</sup>.

**384.** La loi française sanctionne le non-respect des dispositions par les mêmes peines que celles prévues en cas de délit d'entrave au comité d'entreprise. Cette incrimination est susceptible de soulever plusieurs difficultés au regard du droit pénal interne, compte tenu en particulier des exigences du principe de légalité inscrit non seulement dans le droit interne mais également dans le droit européen<sup>546</sup>. « *La clarté, la précision et l'absence d'imprécision de la loi* » dans la définition des éléments constitutifs d'infraction sont une exigence à laquelle

---

<sup>542</sup> Danemark, Suède.

<sup>543</sup> Rapport de la Commission au Parlement Européen et Conseil sur l'état d'application de la directive 94/45/CE du 4 avril 2000.

<sup>544</sup> Sauf au Danemark et en Suède, où les accords d'anticipation ne sont pas couverts par le système de sanctions.

<sup>545</sup> Ce n'est pas le cas en Grèce, il s'agit de l'administration préfectorale. Les amendes sont versées à un Fonds de bien-être des travailleurs.<sup>545</sup>

<sup>546</sup> Code pénal, art. 111-3 ; CEDH, art. 7.

le Conseil constitutionnel se montre particulièrement attaché depuis les années 1980<sup>547</sup>. Dans leur saisine du Conseil constitutionnel les parlementaires n'ont d'ailleurs pas cru devoir mettre en cause la légalité de l'article L. 2346-1 de sorte que le Conseil constitutionnel ne s'est pas prononcé sur ce point particulier lors de la validation de la loi du 12 novembre 1996<sup>548</sup>. Pour la Cour européenne des droits de l'Homme, « *la circonstance que l'article s'inspire presque mot pour mot de la directive communautaire ne le soustrait pas à l'empire de l'article 7 de la convention* »<sup>549</sup>.

**385.** Plusieurs incertitudes quant à la portée exacte de l'incrimination méritent néanmoins d'être relevées compte tenu de la diversité des situations de fait que peut engendrer la nature même de l'instance européenne de concertation<sup>550</sup>.

**386.** En premier lieu, concernant le champ d'application de l'obligation, la mise en œuvre de l'obligation de créer un comité d'entreprise européen ou d'organiser une procédure d'information et de consultation des salariés est subordonnée à plusieurs critères qui, pour être théoriquement objectifs, n'en comportent pas moins une certaine part d'incertitude compte tenu des difficultés concrètes d'appréciation : localisation du siège social de l'entreprise ou de l'entreprise dominante, existence d'un représentant en France lorsque le siège social est situé en dehors de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, ou encore, à défaut de désignation d'un représentant dans un quelconque pays, implantation en France de l'établissement ou de l'entreprise relevant du groupe qui emploie le plus grand nombre de salariés. On peut penser que la référence au principe de stricte application de la loi pénale conduira le juge répressif, chaque fois que les conditions matérielles de mise en œuvre de l'obligation ne seront pas clairement établies, à écarter l'incrimination.

**387.** En second lieu, concernant l'étendue de l'incrimination, le code du travail incrimine expressément toute entrave apportée à :

---

<sup>547</sup> Cons. const. n° 80-127 DC, 19 et 20 janv. 1981 : JCP 1981, éd. G, II, 19701, note G. FRANK ; - n° 84-183 DC, 18 janv. 1985 : D. 1986, p. 425, note T. RENOUX)

<sup>548</sup> Cons. const. n° 96-383 DC, 6 nov. 1996 : JCP 1996, éd. E, III, 68213.

<sup>549</sup> CEDH, 15 nov. 1996, § 30, *Cantoni c/ France*, aff. 45/1995/551/37 : Dr. pénal 1997, comm. 11, note J.-H. ROBERT.

<sup>550</sup> Odile GODARD, JCP E, 1997, I, 645, n° 1.

- la constitution du groupe spécial de négociation dont l'obligation incombe au chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe,
- la constitution d'un comité d'entreprise européen, que celle-ci fasse suite à la mise en place du GSN ou à la demande présentée par au moins 100 salariés,
- la mise en œuvre de la procédure d'information, d'échanges de vues et de dialogue lorsque le chef d'entreprise décide en accord avec le GSN de substituer une telle procédure à la mise en place d'un comité d'entreprise européen,
- la libre désignation des membres du comité d'entreprise européen et du GSN,
- le fonctionnement régulier du comité d'entreprise européen et du GSN.

**388.** Tout en reprenant un schéma analogue mais non identique à celui du délit d'entrave au comité d'entreprise, cette incrimination s'abstient de viser expressément les atteintes portées à la procédure spéciale de licenciement dont bénéficient les salariés membres des instances européennes de concertation. On peut penser toutefois que le non-respect de la procédure spéciale de licenciement est lui-même constitutif de délit d'entrave dès lors que la loi reconnaît aux intéressés le bénéfice du même statut que les membres d'un comité d'entreprise interne.

**389.** Les contentieux sur cette question restent rares. Par exemple, le comité d'entreprise européen d'Alstom (Forum européen)<sup>551</sup> a adopté, lors de sa réunion du 11 décembre 2003, une résolution afin d'engager une action pénale à l'encontre de son PDG, Patrick Kron, pour « *entrave au processus d'information et de consultation* » du comité, lors de la cession, au printemps, de l'activité turbines industrielles à Siemens. Faute d'avoir pu obtenir une décision de justice dans le cadre de la procédure d'urgence<sup>552</sup>, le comité invoque l'article L. 2346-1 (ex article L. 483-1-2) du Code du travail et mandate son secrétaire pour le représenter dans le cadre de cette action en justice.

---

<sup>551</sup> LSE, n° 94, p. 4

<sup>552</sup> LSE, n° 84, p. 8

## § 2 : Les voies de recours

**390.** Les tribunaux compétents sont dans tous les pays ceux qui régissent le contentieux lié à la représentation des travailleurs.

**391.** Il s'agit le plus souvent des tribunaux du travail<sup>553</sup> (pour le contentieux individuel) et/ou des juridictions ordinaires<sup>554</sup> (pour le contentieux collectif), ou encore la juridiction des sociétés<sup>555</sup>.

En Irlande, le choix de l'arbitrage a été fait et mérite d'être souligné compte tenu de la nature transnationale des litiges (l'appel n'est possible que si des questions de droit se posent).

**392.** Enfin, on constate certaines particularités :

- un rôle de supervision dévolu au Ministre du Travail (Finlande),
- une proposition de création d'une commission spéciale pour régler les questions propres à l'instance transnationale (accord inter fédéral en Italie).

---

<sup>553</sup> Autriche, Belgique, Allemagne, Espagne, Grèce, France, Italie, Suède, Pays-Bas et Portugal.

<sup>554</sup> Danemark, Finlande, France.

<sup>555</sup> Pays-Bas

## **TITRE 2 : L'ACTION DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN**

Dès lors qu'il est institué, par accord ou par application des prescriptions subsidiaires, dans un périmètre défini au préalable, le comité d'entreprise européen est consacré en tant que structure de représentation des travailleurs. Mais le respect d'une obligation légale est encore insuffisant pour apprécier la légitimité du comité d'entreprise européen. Une fois son existence reconnue, sa légitimité va s'affirmer par les actions qu'il mène.

La mission première du comité d'entreprise européen est l'information et la consultation des travailleurs qu'il représente. Si les compétences du comité en la matière apparaissent renforcées par la directive refonte, son potentiel reste insuffisamment exploité (Chapitre 1).

Par ailleurs, la reconnaissance du comité d'entreprise européen en tant qu'acteur de la négociation à part entière reste embryonnaire (Chapitre 2).

# **Chapitre 1 : L'information et la consultation**

Le comité d'entreprise européen est avant tout une instance d'information et de consultation des travailleurs.

L'appréhension de la réalité de sa mission nécessite de préciser d'une part, la notion d'information-consultation (Section 1), et, d'autre part, le niveau pertinent auquel elle s'effectue (Section 2).

## ***Section 1 : La notion***

**393.** *« Certaines définitions de la directive, ou leur absence, entraînent des interprétations diverses, qui affectent fortement la clarté du cadre législatif, l'effectivité des droits visés par la directive et la sécurité juridique, alors même que ces droits ont un caractère de droit fondamental. Il pourrait être envisagé de préciser la définition de la consultation et d'introduire celle d'information, en l'articulant mieux avec les définitions des directives plus récentes en matière d'information et de consultation des travailleurs, qui répondent à d'autres enjeux mais qui intègrent les notions de moment, moyens et contenu appropriés et précisent que «les modalités d'information et de consultation sont définies et mises en œuvre (...) de manière à assurer l'effet utile de la démarche»<sup>556</sup>.*

**394.** Conformément aux vœux de la Commission européenne, la directive refonte sur le comité d'entreprise européen est venue préciser la définition de l'information et de la consultation (Sous-section 1), en s'efforçant d'en dégager la portée (Sous-section 2).

### ***Sous-section 1 : La définition***

**395.** L'objectif phare de la directive refonte est de garantir l'effectivité de l'information-consultation. Cette ambition implique, d'une part, une harmonisation des définitions (§ 1) et, d'autre part, un renforcement de celles-ci (§ 2).

#### **§ 1 : L'harmonisation des définitions**

**396.** Le droit de l'Union Européenne relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans l'entreprise est jusqu'alors resté parcellaire<sup>557</sup>. Il est prévu depuis longtemps des mécanismes pour les licenciements collectifs<sup>558</sup> et les transferts d'entreprise<sup>559</sup>. Plus

---

<sup>556</sup> Consultation des partenaires sociaux européens sur la révision de 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 (deuxième phase), Bruxelles, le 20 février 2008, C/2008/660, p. 5.

<sup>557</sup> Les grandes manœuvres autour de l'information-consultation des salariés, LSE, 5 fév. 2009.

<sup>558</sup> Directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (ex-directive 75/129 du 17 février 1975).

récemment, ont été organisées les conditions de mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information-consultation dans les entreprises et groupes de dimension communautaire<sup>560</sup>. Un cadre a été fixé pour l'implication des travailleurs dans la société européenne<sup>561</sup> et la coopérative européenne<sup>562</sup>. Un principe d'information et de consultation des représentants des travailleurs existe aussi en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs<sup>563</sup>. La directive « *cadre général* » de 2002<sup>564</sup> a, par ailleurs, opéré une généralisation des prescriptions minimales relatives à l'information et la consultation des travailleurs. Cette tentative ne s'est pas révélée concluante, notamment en ce qu'elle exclut certaines unités en prévoyant des seuils d'effectif et voit son application aux groupes d'entreprises incertaine.

**397.** Dès lors, l'information et la consultation apparaissent comme des notions du droit de l'Union européenne à géométrie variable. Le manque de cohérence des textes communautaires est flagrant. Une codification des diverses dispositions sur l'information et la consultation était d'ailleurs annoncée par la Commission européenne dans l'agenda social 2005-2010. La Commission s'interroge depuis longtemps sur la « *nécessité de maintenir une démarche fragmentée* »<sup>565</sup>.

**398.** Cette volonté de clarification est manifeste dans la consultation des partenaires sociaux en vue de la révision de la directive 94/45 : « *il pourrait être envisagé de préciser la définition de la consultation et d'introduire celle d'information, en l'articulant mieux avec les*

---

<sup>559</sup> Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (ex-directive 77/187 du 14 février 1997).

<sup>560</sup> 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.

<sup>561</sup> Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

<sup>562</sup> Directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

<sup>563</sup> Directive-cadre 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

<sup>564</sup> Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne - Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs.

<sup>565</sup> Livre blanc sur la politique sociale européenne (chapitre III, point A. 6). Communication de la Commission COM 95-547 en matière d'information et de consultation des travailleurs.

*définitions des directives plus récentes en matière d'information et de consultation des travailleurs, qui répondent à d'autres enjeux mais qui intègrent les notions de moment, moyens et contenu appropriés et précisent que «les modalités d'information et de consultation sont définies et mises en œuvre (...) de manière à assurer l'effet utile de la démarche ».*

**399.** La directive 2009/38 souligne elle-même qu'« *il convient de clarifier les notions d'information et de consultation des travailleurs, en cohérence avec leurs définitions dans les directives plus récentes en cette matière et celles s'appliquant dans un cadre national, dans l'objectif de renforcer l'effectivité du dialogue au niveau transnational, de permettre une articulation adéquate entre les niveaux national et transnational de ce dialogue et d'assurer la sécurité juridique nécessaire dans l'application de la présente directive* »<sup>566</sup>. L'objectif est d'éliminer les chevauchements ou contradictions entre ces textes.

**400.** Sur ce point, la Commission n'a pas eu gain de cause. En effet, cette volonté d'harmoniser les définitions des différents textes est l'une des bêtes noires du patronat européen. Ce fut l'un des points les plus combattus lors des discussions sur le projet de révision de la directive sur les comités d'entreprise européens. Au-delà du renforcement des définitions existantes dans les textes les plus anciens en les calant sur les plus récentes, les employeurs redoutent la reconnaissance explicite du caractère préalable à la décision de l'information-consultation. Les définitions de la directive refonte ne reprennent donc pas dans leur totalité les avancées des directives récentes en matière d'information-consultation.

**401.** Pour autant, l'objectif d'harmonisation demeure à l'ordre du jour des institutions de l'Union européenne. Le Parlement européen, soutenu par le monde syndical, revient actuellement à la charge pour examiner la proposition de révision de la directive cadre. Alors que la directive refonte sur le comité d'entreprise européen vient juste d'être adoptée, la Commission européenne doit, en effet, se pencher sur la nécessité de réviser ou non la directive cadre de 2001 instaurant une procédure d'information consultation dans les entreprises. En adoptant le 21 janvier 2009 un rapport d'initiative présenté par Jean-Louis Cottigny à une écrasante majorité des voix<sup>567</sup>, la commission emploi et affaires sociales du Parlement européen a précisé ses exigences pour assurer une meilleure application de la

---

<sup>566</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant 21.

<sup>567</sup> 44 voix pour, 2 voix contre.

directive tout en présentant des suggestions en cas de révision. Ce rapport a aussi été adopté par le Parlement européen par une résolution du 19 février 2009, à la quasi unanimité<sup>568</sup>. Le rapport suggère notamment d'examiner la nécessité de coordonner les cinq autres directives prévoyant une information-consultation des travailleurs (comité d'entreprise européen, licenciement collectif, transfert d'entreprise, implication des travailleurs dans la société européenne implication des travailleurs dans la coopérative européenne).

**402.** Dans l'attente, l'émergence du principe général d'un droit à l'information et à la consultation des travailleurs sur les événements de la vie de l'entreprise qui sont de nature à affecter substantiellement leur situation pourrait contribuer à redonner de la consistance aux notions d'information et de consultation et à rapprocher les directives concernées<sup>569</sup>. En ce sens, une lecture cloisonnée des textes communautaires semble être dépassée ou en voie de l'être.

## **§ 2 : Le renforcement des définitions**

**403.** La nouvelle directive introduit la définition de l'information (I) et étoffe celle de la consultation (II) avec l'objectif de garantir leur « *effet utile* ». Elle pose à cet effet des critères de moment, de contenu et de moyens appropriés.

**404.** « *D'un point de vue français, la directive peut paraître vague* », concède Elodie Béthoux. Mais « *elle n'obéit pas à la logique procédurale de l'information-consultation française ; sa philosophie serait plutôt proche de celle d'un accord de méthode* », expose Evelyne Pichot<sup>570</sup>.

---

<sup>568</sup> 598 voix pour, 21 contre et 32 abstentions. « Les députés européens vigilants sur le respect du droit à l'information-consultation », LSE, n° 221, 5 mars 2009.

<sup>569</sup> Voir en ce sens, J. – Ph. LHERNOULD, Sem. Soc. Lamy 7 mai 2005 ; P. RODIERE, *Droit social de l'Union européenne*, LGDJ, 2008, p. 366 ; H. TISSANDIER, RJS 4/07 p. 297.

<sup>570</sup> En charge de la directive à la DG Emploi de la Commission européenne. *Entreprise & Carrières* n° 938 du 20 janvier 2009.

## I. La définition de l'information

**405.** La notion d'information n'était pas définie dans la directive 94/45. Ce silence avait poussé les accords constitutifs de comités d'entreprise européens à apporter eux même une telle définition. Une telle disposition n'était pourtant pas requise par l'article 6 de la directive de 1994 qui fixe le contenu de l'accord. Un nombre important d'accords se sont inscrits dans la lignée de la directive en fixant une formule générale qui met simplement l'accent sur un impératif de dialogue. Un objet plus précis du dialogue a pu être envisagé, explicitant ou excluant certains thèmes.

**406.** En consacrant une définition de l'information, la directive refonte remédie à une lacune majeure de la directive 94/45. Il s'agit de « *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* »<sup>571</sup>.

**407.** Lors des négociations sur la directive refonte, une proposition moins ambitieuse avait été avancée par la Commission européenne. Directement inspirée de la directive 2002/14 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs, il s'agissait de « *la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner* »<sup>572</sup>. Elle « *s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation* »<sup>573</sup>. En écho au principe de l'effet utile de la

---

<sup>571</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 2 f).

<sup>572</sup> Dir. 2002/14/CE du 11 mars 2002, art. 2 f).

<sup>573</sup> Dir. 2002/14/CE du 11 mars 2002, art. 4, § 2, al. 3.

directive et de la Charte des droits fondamentaux de l'UE<sup>574</sup>, cette idée a tout de suite été l'objet d'un consensus.

**408.** Par la suite, la Commission entendait se rapprocher de la définition contenue dans la directive sur l'implication des travailleurs dans la société européenne, selon laquelle l'information est « *le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sont informés, par l'organe compétent de la SE, sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre État membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un État membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE* ».

**409.** Il apparaît toutefois qu'aucun moment précis ni contenu obligatoire n'est déterminé par la nouvelle directive. Si l'on peut regretter cette absence qui laisse direction et instance européenne dans le flou, cette souplesse reste conforme à l'esprit de la directive qui repose sur l'autonomie des parties. Une telle flexibilité contraste fortement avec les prescriptions subsidiaires de la directive refonte qui s'avèrent très directrices : « *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 ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. 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 collectif* »<sup>575</sup>. Cette liste reste une source d'inspiration pour les comités d'entreprise européens mais elle n'a aucun caractère obligatoire pour le juge.

---

<sup>574</sup> Art. 27 : « *les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévue par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales* ».

<sup>575</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, annexe 1, art. 1, a), al. 2.

**410.** La nouvelle directive se montre plus précise quant à la qualité de l'information transmise. Les partenaires sociaux<sup>576</sup> souhaitent que l'information permette de « *mener une évaluation en profondeur et de préparer la consultation* »<sup>577</sup>. Cette formule a été validée par le trilogue. La directive invite clairement à trouver un équilibre entre l'effet utile du processus d'information-consultation et à l'efficacité du processus de décision interne du groupe. Ainsi, l'information doit s'effectuer « *sans ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises* »<sup>578</sup> et « *sans mettre en cause la capacité d'adaptation de l'entreprise* »<sup>579</sup>.

**411.** Au final, la définition de l'information proposée ne fait pas l'unanimité. « *Suffisamment précise* »<sup>580</sup> ou véritable « *coup d'épée dans l'eau* »<sup>581</sup>, l'on ne peut nier qu'elle a le mérite d'exister en tant que telle. Le concept d'information devrait dans ces conditions continuer d'alimenter le contentieux. En tout état de cause, une modification du code du travail français est à prévoir afin d'ajouter un article qui définit la notion d'information dans le chapitre consacré au champ d'application et à la mise en place du comité d'entreprise européen<sup>582</sup>.

**412.** La définition proposée par la directive refonte est d'ores et déjà reprise dans un certain nombre d'accords constitutifs de comité d'entreprise européen récents :

- Accord RR Donnelley<sup>583</sup> : il reprend mot pour mot la définition de l'information contenues dans la directive refonte, à une nuance près : l'accord précise que les informations transmises par la direction peuvent être « *écrites et/ou verbales* ».
- Accord Saint-Gobain<sup>584</sup> : l'avenant n° 7 introduit la définition de l'information de la nouvelle directive sur les CE européens : il prévoit que l'échange d'informations et les débats au sein de la Convention impliquent la communication par la Direction générale du Groupe et/ou par la Direction du niveau approprié (Pôle ou autre), en

---

<sup>576</sup> Dans l'avis conjoint.

<sup>577</sup> Dans l'esprit de la directive sur l'implication des travailleurs dans la société européenne.

<sup>578</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant 22.

<sup>579</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant 14.

<sup>580</sup> Frédéric TURLAN, LSE, Les Synthèses, octobre 2009, p. 9.

<sup>581</sup> Jean-Ph. LHERNOULD, « La nouvelle directive CE européen : une victoire française...quelle victoire ? », Sem. Juri. Soc. 2/09, p. 107.

<sup>582</sup> Code du travail, art. L. 2341-1 et s.

<sup>583</sup> Planet Labor 22 octobre 2009, dépêche n° 090962.

<sup>584</sup> Planet Labor 23 septembre 2009, dépêche n° 090867.

fonction de la ou des questions de niveau transnational traitées, de données aux représentants des salariés « afin de leur permettre de prendre connaissance de la ou des questions traitées et de les examiner ». Cette information « intervient à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, permettant aux représentants des salariés d'évaluer les effets, appréciés au niveau transnational, de la ou des questions traitées pour les salariés des entreprises concernées, et de préparer, le cas échéant, s'ils le souhaitent, l'expression de leur point de vue auprès de la Direction générale du Groupe, et/ou de la Direction du niveau approprié, en fonction de la ou des questions traitées. »

- Accord EADS<sup>585</sup>: le texte reprend la définition de la nouvelle directive : « l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent au CE européen d'évaluer de manière précise les impacts éventuels et de préparer le cas échéant, la consultation ». Parmi les sujets qui donnent lieu à une information figurent « les délocalisations, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de la plus grande partie de ceux-ci ».

## II. La définition de la consultation

**413.** La nouvelle directive modifie la définition de la consultation donnée par la directive 94/45. Celle-ci l'entendait comme « l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié »<sup>586</sup>. Cette imprécision a poussé les accords constitutifs de comités d'entreprise européens à définir eux même cette notion. Cette créativité ne sera plus nécessaire dans la mesure où la directive refonte précise le concept de consultation.

**414.** Elle correspond à « 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,

---

<sup>585</sup> Planet Labor 26 janvier 2009, dépêche n° 090085.

<sup>586</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 2 f). Cette définition est reprise dans le droit interne français actuel. Code du travail, art. L. 2341-6 : « le terme de consultation s'entend comme l'organisation d'un échange de vues et l'établissement d'un dialogue ».

*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 »<sup>587</sup>.*

**415.** Cette nouvelle définition s'inspire des prescriptions subsidiaires de la directive 94/45 dans le contexte de circonstances exceptionnelles, selon lesquelles : *« [la] réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale 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 »<sup>588</sup>.*

**416.** A l'instar de la définition de l'information, la définition de la consultation s'inspire des directives postérieures à celle de 1994. Ainsi, selon la directive de 2001, la consultation correspond à *« l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE »<sup>589</sup>.* La directive refonte y ajoute la notion significative de *« délai raisonnable »*.

**417.** Selon la directive cadre général de 2002, la consultation s'effectue: *a) à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés; b) au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité; c) sur la base des informations fournies par l'employeur, conformément à l'article 2, point f), et de l'avis que les représentants des travailleurs ont le droit de formuler; d) de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils*

---

<sup>587</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 2 g).

<sup>588</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, annexe 1, art. 3, al. 3 et 4.

<sup>589</sup> Dir. 2001/86/CE du 8 oct. 2001, du art. 2 j).

*pourraient émettre; e) en vue d'aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur visées au paragraphe 2, point c)*<sup>590</sup>.

**418.** A l'instar de la définition de l'information, la définition de la consultation proposée par la directive refonte a déjà inspiré plusieurs accords constitutifs de comité d'entreprise européen :

- *International Paper*<sup>591</sup> : l'accord signé le 12 janvier 2010 reprend intégralement la définition de l'information et de la consultation de la directive refonte. Elle prévoit la délivrance d'un avis en encadrant la procédure.

- *EADS*<sup>592</sup> : la définition de la consultation est également inspirée de la nouvelle directive. Il s'agit d'un dialogue et d'un échange de vues qui s'effectuent « *à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés qui permettent au CE européen de formuler un avis* ». La consultation porte sur des sujets ayant « *des conséquences transnationales sur l'emploi et sur les conditions de travail essentielles des salariés* ». En cas de situation « *d'une exceptionnelle gravité* », le comité d'entreprise européen pourra demander à rencontrer le président du conseil d'administration d'EADS NV.

- *Saint Gobain*<sup>593</sup> : l'avenant du 23 septembre 2009 introduit la définition de la consultation de la nouvelle directive. Elle « *suppose l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des salariés à la Convention Saint-Gobain pour le dialogue social européen et la Direction Générale du Groupe, et/ou la Direction du niveau approprié en fonction de la ou des questions traitées, afin de permettre aux représentants des salariés d'exprimer, s'ils le souhaitent, sur la base des données qui leur ont été communiquées pour leur information, leur avis sur les effets, appréciés au niveau transnational, pour les salariés des entreprises concernées, de la ou des questions traitées* ». L'avenant ajoute « *la Direction générale du Groupe, et/ou de la Direction du niveau approprié, selon le cas, apporte une réponse motivée à l'avis de la Convention Saint-Gobain pour le dialogue social européen* ».

---

<sup>590</sup> Dir. 2002/14/CE du 11 mars 2002, art. 4 § 4.

<sup>591</sup> Planet Labor 3 février 2010, dépêche n° 100103.

<sup>592</sup> Planet Labor 26 janvier 2009, dépêche n° 090085.

<sup>593</sup> Planet Labor 23 septembre 2009, dépêche n° 090867.

## ***Sous-section 2 : La portée***

**419.** Etant donné le caractère général des nouvelles définitions de l'information et la consultation, essentiellement fondées sur un principe d'utilité de ces dernières, il convient d'approfondir la portée de chacune d'elle (l'information dans un §1 et la consultation dans un §2), notamment quant à l'étendue de l'obligation qu'elles recouvrent et le moment auquel elles interviennent.

### **§ 1 : L'information**

**420.** La directive refonte entend garantir un droit réel à l'information des travailleurs (I), dans la limite du respect du secret des affaires (II).

#### **I. Le droit à l'information**

**421.** L'appréciation de la portée du droit à l'information repose sur l'identification de l'étendue de ce droit (A) et des modalités de transmission de celle-ci (B).

##### **A. L'étendue de l'information**

**422.** Sans trancher le débat récurrent de l'articulation des procédures du comité d'entreprise et du comité d'entreprise européen, la Cour de Cassation est venue, dans l'affaire de la fusion GDF-Suez, préciser le périmètre des informations nécessaires au comité d'entreprise européen<sup>594</sup>.

**423. Les faits.** S'estimant insuffisamment informé par la direction sur les conséquences sociales de la fusion, le comité d'entreprise européen avait recouru à une expertise, expertise prévue par l'accord GDF de 2001. Les magistrats de la cour d'appel avaient validé ce recours, jugeant que l'information délivrée au comité d'entreprise européen par la direction ne prenant pas suffisamment en compte la dimension européenne du projet. Une décision contestée devant la Cour de cassation par GDF, qui faisait valoir que le TGI de Paris, lors d'un litige antérieur, avait jugé suffisante l'information donnée à l'instance nationale, et qu'aucune

---

<sup>594</sup> Cass. soc, 16 janvier 2008, n° 07-10.597.

norme communautaire ou interne n'exigerait que l'information remise au comité d'entreprise européen en cas de projet de fusion soit plus importante que celle remise au comité central d'entreprise. Reconnaître au comité d'entreprise européen un droit à une information plus importante que celle du comité d'entreprise reviendrait à lui reconnaître une compétence de comité central de dimension supranationale, qu'il n'a pas.

**424. L'étendue des informations nécessaires au comité d'entreprise européen.** La Haute juridiction n'a pas pris parti sur le caractère complet ou non de l'information donnée au comité d'entreprise européen, qui relève de l'appréciation souveraine des juges du fond. Mais elle a confirmé l'arrêt, précisant que « *les procédures de consultation du comité d'entreprise et du comité européen d'entreprise n'ayant pas le même objet, ni le même champ d'application, les renseignements fournis lors de la réunion du CE n'assurent pas nécessairement une complète information du CEE* ».

**425.** Un comité d'entreprise européen peut donc demander des informations que n'a pas eues le CCE, pour avoir une vision globale du projet et de ses conséquences. En effet, appelé à connaître des seules opérations intéressant les activités transnationales de l'entreprise ou du groupe, le comité d'entreprise européen à vocation à conduire, sur ces opérations, des investigations plus approfondies que celles menées par une instance nationale de représentation du personnel<sup>595</sup>. A l'inverse, les événements ou projets à caractère strictement national n'ont pas à être portés devant lui. Un partage des informations est à opérer dans le respect de l'autonomie des procédures de consultation des deux instances.

## B. La transmission de l'information

**426.** « [...] *les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mise en œuvre conformément aux dispositions de la présente directive* »<sup>596</sup>. Par cette disposition, la directive refondate réaffirme

---

<sup>595</sup> B. TEYSSIE, JCP S n° 10, 4 mars 2008, p. 1155.

<sup>596</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 10 § 2.

une exigence déjà présente dans la directive de 1994 mais au titre des seules prescriptions subsidiaires<sup>597</sup>. La directive refonte généralise ainsi à tous les types d'accords instituant un comité d'entreprise européen l'obligation d'information des salariés.

**427.** Cet article entend remédier à une difficulté récurrente du fonctionnement des comités d'entreprise européens liée à la circulation de l'information entre les membres du comité et les instances nationales de représentation des salariés. Pour ce faire, les membres du comité devraient pouvoir demander l'accès aux moyens de communication utilisés par l'entreprise lorsqu'elle communique elle-même avec ses salariés (espace réservé sur le site Intranet, envoi direct de courriers électroniques aux salariés...).

**428.** Certains accords ont déjà mis en œuvre de telles pratiques :

- Accord Veolia environnement<sup>598</sup> : l'accord a pour originalité de créer des « *espaces de dialogue social* » par pays. L'espace de dialogue social pays est un lieu de dialogue, d'échange et d'information entre la direction et les représentants des salariés des pays composant le périmètre du Comité de Groupe Européen. Dans chaque pays ne disposant pas déjà d'un espace de dialogue social -comme la France- pourra être instauré un tel espace, conformément aux stipulations suivantes : l'espace de dialogue social est une instance paritaire composée au maximum de quatre représentants des salariés de Veolia Environnement issus d'institutions représentatives du personnel d'une de ses sociétés du pays et de quatre représentants de la direction. Il peut participer aux réflexions du comité d'entreprise européen en étant un organe de liaison.
- Accord GDF Suez<sup>599</sup> : les débats menés au sein du CE européen, ainsi que ses avis, font l'objet d'une information large et rapide auprès des salariés du groupe. Cette information est réalisée et diffusée selon les pratiques propres à chaque entreprise du groupe. Le secrétariat et les membres du CE européen disposent de moyens pour

---

<sup>597</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, annexe 1, art. 5.

<sup>598</sup> LSE, n° 138, p. 4. Accord Veolia, art. 1-2.

<sup>599</sup> Planet Labor 6 mai 2009, dépêche n° 090489. Accord GDF Suez, art. 5-4.

diffuser, sous leur responsabilité, l'information aux salariés du groupe. Un groupe de travail « Communication » sera mis en place pour définir les modalités plus précises de mise en œuvre de cet article. Il sera chargé entre autres d'améliorer l'accès des salariés aux informations sur l'activité du comité d'entreprise européen par intranet.

## II. Le secret des affaires

**429.** La directive sur le comité d'entreprise européen consacre une obligation de confidentialité des informations délivrées (A) dont elle sanctionne le non respect (B).

### A. L'obligation de confidentialité

**430.** La directive refonte confirme l'obligation de confidentialité des informations délivrées (1)), sous réserve de la possibilité de non communication de certaines données jugées trop confidentielles (2)).

#### 1) L'obligation générale de confidentialité

**431.** La directive 2009/38 réaffirme l'obligation générale de confidentialité énoncée par la directive 94/45 selon laquelle : « *Les États membres prévoient que les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que les experts qui les assistent éventuellement ne sont pas autorisés à révéler à des tiers les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel.*

*Il en est de même pour les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.*

*Cette obligation subsiste, quel que soit le lieu où se trouvent les personnes visées aux premier et deuxième alinéas, même après l'expiration de leur mandat »<sup>600</sup>.*

**432.** A l'exception de la Belgique qui n'a prévu l'obligation de confidentialité que dans un texte d'accompagnement de la loi de transposition, tous les pays imposent dans le texte de transposition aux représentants du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise

---

<sup>600</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 8, § 1 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 8, § 1.

européen ainsi qu'aux experts une obligation de confidentialité. Ainsi, dans le droit du travail français indique que « *la délégation du personnel du comité d'entreprise européen informe les représentants du personnel des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des salariés, de la teneur et des résultats des travaux du comité, dans le respect des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion* »<sup>601</sup>.

**433.** L'obligation est générale et continue, le plus souvent sans limitation de durée. Elle est parfois assortie d'un terme<sup>602</sup>.

**434.** L'obligation de confidentialité régit bien sûr les relations entre les représentants et les experts avec les tiers, mais en Suède et en Autriche, il est aussi précisé que l'obligation ne s'impose pas entre les représentants entre eux, de façon à éviter des contentieux relatifs à la circulation de l'information au sein du comité d'entreprise européen<sup>603</sup>.

**435.** La plupart des accords instituant un comité d'entreprise européen prévoient aujourd'hui une clause de confidentialité. Certaines entreprise ou groupes adoptent un véritable code de conduite. Ainsi, les membres du comité d'entreprise européen du groupe EADS ont convenu d'adopter un code de bonne conduite sur le respect de la confidentialité des informations délivrées par la direction au comité. Le texte a été adopté par le bureau du comité puis annexé à l'accord constitutif du comité d'entreprise européen<sup>604</sup>. « *Soucieuses de préserver la confiance mutuelle sans laquelle il ne peut y avoir de dialogue social, les signataires de l'accord constitutif du CE européen d'EADS, arrêtent des principes de bonne conduite auxquels les participants aux réunions plénières ou restreintes du comité d'entreprise européen devront désormais se conformer* ». Le document précise la nature et la forme des informations pouvant être délivrées aux membres du comité. Avant de délivrer une information, la direction doit indiquer sa nature et son degré de confidentialité. Le code de conduite propose trois niveaux de confidentialité : 1° Hautement confidentielles : des informations qui n'ont été données qu'oralement et qui ne doivent en aucune façon être

---

<sup>601</sup> Code du travail, art. L. 2343-12.

<sup>602</sup> Fin de tous les mandats en Irlande, 3 ans en Italie.

<sup>603</sup> Rapport de la Commission au Parlement Européen et Conseil sur l'état d'application de la directive 94/45/CE du 4 avril 2000.

<sup>604</sup> Planet Labor 21 novembre 2007, dépêche n° 070953.

communiquées à quiconque au sein ou à l'extérieur du groupe. 2° Confidentielles : les informations ne devant en aucune façon être communiquées à quiconque à l'extérieur du groupe. 3° Sensibles : les informations qui peuvent être communiquées au sein ou à l'extérieur du groupe mais avec toutes les précautions d'usage en raison de l'impact éventuel que peut avoir leur communication sur l'image ou le fonctionnement du groupe. Par ailleurs, lors des réunions, les membres du comité sont invités à ne pas utiliser leur ordinateur portable en mode réseau ni leur téléphone portable qui devront être éteints.

## 2) Le droit de retenir des informations confidentielles

**436.** La directive ne se limite pas à imposer aux représentants du personnel une obligation de confidentialité mais permet sous certaines conditions à la direction de l'entreprise de ne pas fournir des informations que celle-ci juge avoir de bonnes raisons de garder secrètes. La directive confirme cette possibilité, consacrée depuis par la directive 2002/14.

**437.** Ainsi, « *chaque État membre prévoit que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, la direction centrale située sur son territoire n'est pas obligée de communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porteraient préjudice à celles-ci. L'État membre concerné peut subordonner cette dispense à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.*

*Chaque État membre peut prévoir des dispositions particulières en faveur de la direction centrale des entreprises établies sur son territoire qui poursuivent directement et essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions, à condition que, à la date de l'adoption de la présente directive, de telles dispositions particulières existent déjà dans la législation nationale »<sup>605</sup>.*

**438.** Si l'exercice de ce droit est subordonné à des « *critères objectifs* » et « *invocables dans des cas spécifiques* », il ouvre une brèche importante dans le droit à l'information-consultation de l'Union européenne, aucune procédure d'autorisation préalable n'étant

---

<sup>605</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 8, § 2 et 3 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 8, § 2 et 3.

imposée. Le secret des affaires a toujours constitué un butoir. Il explique en grande partie l'échec de la directive Vredeling. Il en irait d'une « *liberté économique fondamentale* »<sup>606</sup>.

**439.** Le droit français ne partage pas cette conception du secret des affaires. En effet, le secret des affaires ne saurait être opposé au droit à l'information du comité d'entreprise. Par ailleurs, concernant l'obligation pesant sur les représentants du personnel, le droit interne français la définit comme une obligation de discrétion, notion plus souple que celle du secret qui laisse une marge de divulgation des informations au comité d'entreprise<sup>607</sup>.

**440.** Le droit de l'Union européenne tend, en amont, à déplacer l'objet du contentieux vers l'examen des raisons justifiant le refus d'information vers celui du préjudice que l'entreprise risquerait ou aurait risqué de subir en transmettant de façon intempestive une information aux représentants du personnel.

**441.** La question de l'introduction par le législateur français du droit de non-communication admis par le droit de l'Union européenne reste posée après l'intervention de la directive 2009/38. Celle-ci affirme toutefois que les Etats membres « *prévoient* », et non pas *peuvent prévoir*, que la direction n'est pas obligée de communiquer des informations. Une modification du droit français semblerait dès lors nécessaire pour se conformer à cette disposition impérative<sup>608</sup>. Elle correspondrait au principe de la liberté d'entreprise largement défendu par la jurisprudence du Conseil Constitutionnel<sup>609</sup>.

**442.** Si le droit interne français n'a pas consacré un droit de rétention des informations confidentielles<sup>610</sup>, d'autres Etats membres ont suivi la voie ouverte par la directive<sup>611</sup>. Ce droit a été introduit au Danemark, en Suède, en Italie, en Grèce, en Irlande, en Espagne, aux Pays-Bas et au Portugal. Le caractère confidentiel de l'information doit pouvoir être apprécié à partir de critères objectifs : outre les procédures de droit commun, des procédures spécifiques

---

<sup>606</sup> P. RODIERE, « Le comité d'entreprise européen, quel impact sur le devenir des comités d'entreprise ? », Dr. Soc. 2007, n° 9/10, p. 1015.

<sup>607</sup> P.-H. ANTONMATTEI, « Les obligations de discrétion et de secret des membres du comité d'entreprise », JCP éd. E. 1992, I, p. 159.

<sup>608</sup> B. TEYSSIE, Sem. soc. Lamy, n° 1182, p. 8.

<sup>609</sup> A. LYON-CAEN, « Le droit du travail et la liberté d'entreprise », Dr. Soc. 2002, p. 258.

<sup>610</sup> Il en va de même pour l'Autriche. L'Allemagne ne l'a pas utilisée pour le GSN.

<sup>611</sup> Rapport de la Commission au Parlement Européen et Conseil sur l'état d'application de la directive 94/45/CE du 4 avril 2000.

sont parfois prévues en Grèce, en Belgique et au Portugal et le recours à l'arbitrage est instauré en Finlande.

**443.** Certaines entreprises ou groupes se sont empressés d'ajouter des dispositions relatives à la possible rétention d'informations dans leur accord constitutif de comité d'entreprise européen. Par exemple, l'accord RR Donnelley<sup>612</sup> précise que les représentants des salariés sont tenus à une obligation de confidentialité pendant et après la durée de leur mandat. La direction peut refuser de divulguer certaines informations : lorsqu'elle les juge sensible ou de nature à menacer le fonctionnement de l'entreprise ou contrevenir aux règles du pays où elle opère. L'accord indique qu'il peut s'agir de toutes règles internes, ou relatives aux marchés boursiers, s'appliquant aux opérations de RR Donnelley quelle que soit la juridiction de ses activités. Dans ces cas de figure, la direction fournira les explications nécessaires qui s'appuieront sur des critères objectifs. Le comité restreint peut contester, selon la procédure prévue en droit anglais, la décision de l'entreprise de réserver de telles informations.

**444.** De même, l'accord GDF Suez<sup>613</sup> prévoit une réserve à cette information puisque la direction peut différer la diffusion de « *certaines informations susceptibles de nuire gravement à ses intérêts stratégiques* » à charge toutefois pour elle d'expliquer à un moment donné les raisons de ce différé.

#### B. La sanction attachée à la violation de l'obligation de confidentialité

**445.** Selon la directive, « *les États membres, lorsqu'ils appliquent l'article 8, prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément audit article* »<sup>614</sup>.

---

<sup>612</sup> Planet Labor 22 octobre 2009, dépêche n° 090962.

<sup>613</sup> Planet Labor 6 mai 2009, dépêche n° 090489.

<sup>614</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art. 11, § 3 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 11, § 3.

**446.** Tous les pays prévoient des sanctions, dont la nature est différente selon les pays<sup>615</sup> :

- des sanctions civiles : Finlande, Portugal ;
- des sanctions pénales le plus souvent : Irlande ("offence"), Allemagne, Finlande, France.

**447.** Il n'y a pas de sanction spécifique en Espagne et en Grèce. Au Danemark, elles font l'objet d'un texte différent de la loi de transposition.

**448.** Plusieurs pays ont des procédures spécifiques (souvent d'urgence) pour les conflits relatifs à la violation de secrets de fabrication (notamment en France, Allemagne et en Belgique).

## **§ 2 : La consultation**

**449.** La directive refonte fixe le principe de l'utilité de la consultation. Ce caractère utile s'apprécie considérant, d'une part, le déroulement de la procédure de consultation (I) et, d'autre part, son cadre temporel (II).

### I. La procédure

**450.** Une procédure utile de consultation implique un esprit de coopération (A) mais aussi la formulation d'un avis par les membres du comité (B).

#### A. L'esprit de coopération

##### 1) Une obligation de coopérer

**451.** La consultation du comité d'entreprise européen implique l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues. Ces termes sont repris dans code du travail actuel<sup>616</sup>. La directive prévoit des principes de fonctionnement afin de déterminer dans quel esprit la procédure de consultation est menée. « *La direction centrale et le comité d'entreprise européen travaillent*

---

<sup>615</sup> Rapport de la Commission au Parlement Européen et Conseil sur l'état d'application de la directive 94/45/CE du 4 avril 2000.

<sup>616</sup> Code du travail, art. L. 2341-6.

*dans un esprit de coopération, dans le respect de leurs droits et obligations réciproques* »<sup>617</sup>. Il convient de souligner que la directive 94/45 parlait de « *collaboration* » au lieu de « *coopération* ».

**452.** Cet esprit de coopération est clairement affirmé comme un principe essentiel dans la directive cadre-général sur l'information et la consultation des travailleurs dont la portée est générale<sup>618</sup>. Il s'agit d'une notion vague dont les implications ne sont pas explicites. Néanmoins, il renvoie à une obligation de comportement des deux parties impliquant bonne foi et loyauté. En tout état de cause, la Cour de Justice n'a pas encore donné une réelle force concrète à ce principe. La jurisprudence française n'avait pas non plus explicité son contenu lorsque le code du travail prévoyait<sup>619</sup> que « *le comité d'entreprise coopère avec la direction* ». Dès lors, rien n'oblige la direction à organiser un vote sur les mesures exposées.

## 2) Une obligation de négocier ?

**453.** L'esprit de coopération suppose-t-il des trouver un accord entre les parties ? La directive 94/45, comme la directive 2009/38, demande de « *parvenir à un accord* »<sup>620</sup> pour la négociation entre la direction et le groupe spécial de négociation qui tend à mettre en place le comité d'entreprise européen mais ne reprend pas cette formule lorsqu'elle vise le fonctionnement de ce comité.

**454.** La directive cadre-général ne reprend pas non plus cette exigence, sauf dans l'hypothèse d'une modalité facultative de processus de consultation : « *la consultation s'effectue (...) en vue d'aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur* »<sup>621</sup>. En

---

<sup>617</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art 9 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 9.

<sup>618</sup> Dir. 2002/14/CE du 11 mars 2002, art.

<sup>619</sup> Jusqu'aux lois Auroux du 28 octobre 1982.

<sup>620</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, art 6 § 1 ; Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 6 § 1.

<sup>621</sup> Dir. 2002/14/CE du 11 mars 2002, art. 4, § 4, e).

revanche, les directives propres aux licenciements collectifs<sup>622</sup> et aux transferts d'entreprise<sup>623</sup> imposent une consultation « *en vue d'aboutir à un accord* ».

**455.** La France n'ayant toujours pas transposé ces dispositions, il semble peu vraisemblable que l'obligation d'aboutir à un accord soit prévue dans le régime du comité d'entreprise européen.

## B. L'expression d'un avis

**456.** A défaut d'aboutir à un accord, la consultation du comité d'entreprise européen doit-elle, à l'instar de celle du comité d'entreprise, donner lieu à l'expression d'un avis ?

### 1) Le régime de la directive 94/45

**457.** La directive de 1994 ne prévoyait qu'un échange de vues et un dialogue sans plus de précision. La loi française de transposition n'était pas allée plus loin<sup>624</sup>. La réponse devrait dépendre de la rédaction des accords ayant mis en place le comité d'entreprise européen. Ainsi, dans l'affaire GDF-Suez, la Cour de cassation a reconnu qu'en l'espèce l'accord instituant le comité d'entreprise européen du groupe GDF prévoyait la remise d'un avis.

**458.** Mais, en l'absence de stipulation claire dans l'accord ou en l'absence d'accord, l'expression d'un avis est-elle nécessaire pour considérer que le comité a été consulté ? Dans le cadre de la restructuration d'Alcatel-Lucent, le tribunal de grande instance de Paris s'est prononcé par la négative, en relevant que l'article L. 439-15 du Code du travail<sup>625</sup> prévoit un avis facultatif<sup>626</sup>. Le comité d'entreprise européen pouvait-il exiger que la mise en œuvre du

---

<sup>622</sup> Dir. 98/59/CE du 20 juillet 1998, art. 2 § 1 : « Lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord ».

<sup>623</sup> Dir. 2001/23/CE du 12 mars 2001 « Lorsque le cédant ou le cessionnaire envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, ils sont tenus de procéder, en temps utile, à des consultations sur ces mesures avec les représentants de leurs travailleurs respectifs en vue d'aboutir à un accord ».

<sup>624</sup> Code du travail, L. 2341-6.

<sup>625</sup> Code du travail, art. L. 2343-4, al. 4 : « *un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable sur ce rapport* », dans le cas de circonstances exceptionnelles.

<sup>626</sup> Ord. TGI Paris, 27 avr. 2007, n° 07/52509.

plan de restructuration soit différée jusqu'à sa consultation ? La réponse négative apportée par l'ordonnance, justifiée par le fait que la consultation n'a pas à être formulée par un avis, peut à première vue surprendre. À quoi sert en effet le comité d'entreprise européen s'il n'est pas réellement associé, de surcroît en temps utile, au processus de réflexion portant sur un plan de restructuration ? Or, comme le souligne le TGI, rien de tel dans le cas d'Alcatel Lucent : l'accord d'anticipation « *ne prévoit pas, à l'instar de la directive qui ne l'impose pas et de l'article L. 439-15 qui le rend facultatif, que le comité exprime un avis* ».

**459.** Le TGI n'a vraisemblablement pas pris le temps nécessaire pour s'interroger sur l'effet utile, en l'espèce, d'une consultation sans aucune emprise sur le processus de décision, puisque postérieure à celui-ci. Est-ce une position conforme à l'esprit de la directive 94/45 dominée par l'effet utile, le juge communautaire exprimant en matière sociale un souci de plus en plus marqué d'application effective des textes ?

**460.** Dans ce contexte d'autonomie renforcée des parties, la phase de négociation de l'accord sur le comité d'entreprise européen s'avère donc capitale. Si la manière dont le comité d'entreprise européen peut s'exprimer sur le projet qui lui est soumis et sa place dans le processus décisionnel n'est pas conventionnellement clarifiée, il risque de demeurer une structure secondaire de représentation des travailleurs.

## 2) Le régime de la directive 2009/38

**461.** La définition de la consultation de la directive refonte consacre l'existence de l'avis du comité d'entreprise européen. Elle doit permettre 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* ».

**462.** Si l'avis du comité est expressément mentionné, il n'en reste pas moins facultatif et ne repose sur aucune forme particulière. La direction peut le prendre en compte mais dispose aussi de la faculté d'y répondre ou non. A ce titre, les prescriptions subsidiaires apparaissent beaucoup moins floues que le corps de la directive : « *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* »<sup>627</sup>.

**463.** Le nouveau texte prévoit l'expression de l'avis des représentants du personnel « *dans un délai raisonnable* ». Cette innovation traduit une préoccupation majeure des entreprises et groupes qui dénoncent régulièrement les stratégies dilatoires de ces derniers destinées à ralentir le processus de décision.

## II. Le moment

**464.** Alors que ni les textes ni la pratique jurisprudentielle n'avaient apporté de réponse définitive sur la question de l'articulation de la consultation avec la décision de l'entreprise ou du groupe (A), la directive refonte tente de faire preuve de pragmatisme sur une question controversée (B).

### A. Un vide juridique

**465.** Face à des textes muets sur le moment de la consultation du comité d'entreprise européen (1), la jurisprudence a démontré sa créativité dans plusieurs affaires fameuses (2).

#### 1) Le silence des textes

**466.** Si la loi française prévoit la consultation préalable du comité d'entreprise<sup>628</sup>, elle n'a pas institué de règle identique pour le comité d'entreprise européen. Le droit de l'Union européenne ne pose pas non plus ce principe. Il est simplement prévu que ce comité est réuni « *dans les meilleurs délais* » et que « *cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives du chef d'entreprise* »<sup>629</sup> en cas de survenance de circonstances exceptionnelles.

---

<sup>627</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, annexe I, art. 1, a).

<sup>628</sup> Code du travail, art. L. 2323-2.

<sup>629</sup> Code du travail, art. L. 2343-4, al. 4 et 5.

**467.** Il a pu être déduit de ces dispositions que l'avis du comité peut indifféremment précéder ou suivre la prise de décision<sup>630</sup>. D'une part, cette solution serait la seule à donner du sens à l'expression selon laquelle il n'est pas porté atteinte aux prérogatives de la direction centrale. D'autre part, elle est imposée par la formule « *consulté sur les mesures affectant* » de l'annexe de la directive (point 3) qui implique que les mesures soient déjà prises<sup>631</sup>. Enfin, un amendement tendant à imposer la consultation préalable du comité a été rejeté par le Parlement européen à la demande de la Commission<sup>632</sup>. Sur le plan pratique, une telle solution, plus acceptable pour les entreprises et groupes d'entreprises réduirait le risque de contentieux.

**468.** Selon le Professeur Pierre Rodière, « *les directives 2002/14 (cadre général à l'information-consultation) et 94/45 (sur le CEE) laissent même implicitement supposer que la consultation, alors même qu'elle est obligatoire, peut faire suite à la décision* »<sup>633</sup>.

## 2) Des jurisprudences retentissantes

### a) L'affaire Renault-Vilvoorde

**469.** Dans l'affaire Renault-Vilvoorde<sup>634</sup>, la société Renault avait publiquement annoncé, le 27 avril 1997, la fermeture de l'usine belge de Vilvoorde avant de réunir son comité de groupe européen, créé par un accord avant l'adoption définitive de la directive 94/45 et organisé plus en détail par un accord postérieur à celle-ci. Ces accords n'obligeaient pas l'employeur à consulter le comité préalablement à une décision.

**470.** Pourtant, la Cour d'appel a décidé qu'en l'espèce, l'information et la consultation du comité européen devaient être préalables. Elle s'est basée sur le fait que l'accord organisant le comité de groupe européen fait un visa exprès à la directive relative à l'institution d'un comité

---

<sup>630</sup> B. TEYSSIE, *Droit européen du travail*, 3<sup>ème</sup> éd. Litec, 2006, n° 825, p. 331.

<sup>631</sup> Il aurait sinon été utilisé la formule « *consulté sur les mesures susceptibles d'affecter* ».

<sup>632</sup> Europe, 16 sept. 1994, n° 6316, p. 10.

<sup>633</sup> P. RODIERE, *Sem. Soc. Lamy*, 2006, n° 1285.

<sup>634</sup> TGI Nanterre 4 avril 1997 et CA Versailles, 7 mai 1997, Comité de groupe européen Renault c/Sté Renault. RJS 7/97 n° 829, Dr. Soc. 1997, p. 504, obs. A. LYON-CAEN et p. 493 obs. M. – A. MOREAU « A propos de l'affaire Renault » ; R. BRIHI, « La directive sur le Comité d'Entreprise Européen à travers les affaires Renault-Vilvoorde et Otis », Dr. ouv. mars 2000, p. 108.

d'entreprise européen : les termes de cette directive, ainsi que ceux de sa loi de transposition, ne pouvaient donc être écartés. Il en résulte que la société était tenue d'informer et de consulter le comité de groupe européen à l'occasion de « *toute décision susceptible d'affecter considérablement les intérêts des travailleurs* ».

**471.** En outre la directive doit elle-même être appliquée à la lumière de l'objectif mentionné par la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 décembre 1989, qui énonce comme principe directeur que l'information et la consultation doivent être mises en œuvre en temps utile.

**472.** Mais il résulte de ce même arrêt que l'antériorité de l'information et de la consultation ne constitue pas un principe absolu. La Cour d'appel relève en effet que rien dans l'accord Renault ni dans la directive inspirée de la charge et transposée par la loi française ne prévoit, comme modalité obligatoire ou substantielle, une telle antériorité. Mais dans la mesure où, à l'inverse, aucune disposition n'écarte cette antériorité, il faut rechercher selon les circonstances si elle correspond ou non à l'impératif d'effet utile.

**473.** La Cour indique ensuite que cet effet utile doit être apprécié en fonction de « *critères raisonnables* », au nombre desquels figurent au moins :

- la place laissée aux observations, contestations ou critiques,
- l'importance et le caractère irrémédiable ou non des préjudices susceptibles d'être causés,
- le respect d'une chronologie propice aux mesures ou réactions utiles, voire à une modification des résolutions initiales.

**474.** La Cour d'appel, appliquant ces critères à l'espèce soumise à son examen, a décidé que l'absence d'information et de consultation préalable à l'annonce publique de la fermeture d'une usine employant près de 3000 salariés et exposant autant de personnes aux inconvénients d'une perte d'emploi, est manifestement illicite compte tenu de l'impact social d'une telle décision. En conséquence, l'entreprise ne pouvait donner suite à la décision de fermeture du site sans une réunion préalable du comité de groupe européen. Aux yeux de la Cour, seules ces modalités de consultation sont de nature à faire en sorte que le projet de décision rencontre « *le minimum d'acceptation, de compréhension nécessaire à la régulation apparemment recherchée des rapports sociaux transnationaux* ».

## b) L'affaire OTIS

**475.** Constatant que l'information relative à la réorganisation mondiale donnée le 8 octobre 1997 aux membres du Forum européen (le comité européen OTIS institué par accord) n'a fait l'objet ni d'une inscription à l'ordre du jour, ni d'une convocation mentionnant cet ordre du jour, ni de l'envoi préalable de la moindre documentation afférente à cette réorganisation, le juge des référés de Nanterre<sup>635</sup> a ordonné la tenue d'une réunion supplémentaire du Forum européen, relative à la nouvelle réorganisation mondiale OTIS Monde.

## c) L'affaire Panasonic

**476.** Le comité central d'entreprise de la société Panasonic (filiale à 99% du groupe Matsushita), le comité d'établissement de Longwy, et le Congrès européen Panasonic dont le siège social est en Angleterre, avaient saisi le juge des référés de Bobigny suite à une procédure de licenciement collectif pour délocalisation de la production de Longwy en Allemagne. Une convention collective transnationale stipulait qu'en cas de problème pouvant avoir un impact considérable pour les salariés, la direction locale « *informera et consultera les représentants des salariés au Congrès européen de Panasonic des pays concernés* ».

**477.** Après avoir constaté l'insuffisance des procédures d'information et de consultation des trois comités demandeurs, le tribunal<sup>636</sup> a ordonné à la société Panasonic France SA de « *communiquer en préalable aux dites procédures au CCE, au CE de Longwy et au Congrès européen toutes les informations dans la langue de travail de ces institutions, précises et complètes, permettant aux élus de comprendre la stratégie économique, financière et sociale du groupe Matsushita, la place assignée par cette stratégie au site de Longwy, d'apprécier les causes et les conséquences des difficultés économiques du site de Longwy, de comparer les coûts du site de Longwy avec ceux des autres sites du groupe réalisant des productions comparables, de connaître les coûts d'approvisionnement et de vente du site de Longwy au sein du groupe et de contribuer à l'élaboration de toute solution propre à préserver une activité économique et un maximum d'emploi à Longwy* ».

---

<sup>635</sup> TGI Nanterre, ord. Référé, 7 janvier 1997, Grangier et CGE OTIS France, n° 97/03732.

<sup>636</sup> TGI Bobigny, ord. Référé, 4 mai 1998, CCE, CE et CEP Panasonic, n° 4538/08.

#### d) La fusion Gaz de France et Suez

**478. Contexte**<sup>637</sup>. Le 25 février 2006, suite aux déclarations d'un projet d'offre publique d'achat du groupe italien d'électricité Enel sur Suez, le Premier Ministre Dominique de Villepin annonce un projet de fusion entre GDF et Suez. Chez Suez, aucune hostilité de principe n'est exprimée. Chez GDF, les instances représentatives du personnel ont fait entendre leur désaccord avec le projet. Début 2006, la direction de GDF a consulté sur le projet de fusion avec Suez l'équivalent du comité central d'entreprise, ainsi que le comité d'entreprise européen. Si la consultation de l'instance nationale n'a retardé le projet que de quelques jours, le TGI de Paris ayant jugé l'information suffisante mais le délai trop court, le comité d'entreprise européen, s'estimant insuffisamment informé, a décidé, lors de sa réunion du 15 novembre, de recourir à une expertise et a obtenu du juge le report de la tenue du conseil d'administration programmée le 22 novembre 2006<sup>638</sup>.

**479. Solution.** La Cour de Cassation<sup>639</sup> s'est prononcée sur le pourvoi intenté par la direction du groupe gazier contre la décision de la Cour d'Appel de Paris du 22 novembre 2006 qui avait lui-même confirmé la décision du TGI de Paris<sup>640</sup> conditionnant la tenue du conseil d'administration de GDF sur le projet de fusion à l'achèvement de la procédure d'information et de consultation du CE européen. Dans cette affaire, les conclusions de l'avocate générale Marie-Laure Morin penchent plutôt vers un rejet du pourvoi et la confirmation de l'exigence que le comité d'entreprise européen doit être entièrement informé et consulté, et donc rendre un avis, avant la tenue du conseil d'administration<sup>641</sup>.

**480.** Devant la Cour de cassation, GDF a soutenu que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen conserve son effet utile et peut se poursuivre tant que la décision n'est pas irréversible et donc, en cas de fusion, jusqu'à la date à laquelle l'assemblée générale des actionnaires doit de prononcer. La question est ainsi de savoir si la

---

<sup>637</sup> Pour un exposé détaillé de la chronologie de l'affaire, voir « La fusion GDF/Suez ou quand le comité d'entreprise européen s'en mêle », Sem. soc. Lamy, 4 décembre 2006, n° 1285, p. 6.

<sup>638</sup> Planet Labor, 21 novembre 2006, dépêche n° 061168.

<sup>639</sup> Cass. soc. 16 janv. 2008, n° 07-10.597. RJS 4/08, n° 443, p. 348.

<sup>640</sup> RJS 4/08, n° 442, p. 345.

<sup>641</sup> Planet Labor, 10 janvier 2008, dépêche n° 080023.

date limite de consultation était la réunion du conseil d'administration ou la tenue de l'assemblée générale des actionnaires.

**481.** Une thèse rejetée par la Haute juridiction, qui vise les « *dispositions combinées* » de la directive 94/45 du 22 septembre 1994, de l'article L. 439-6 du Code du travail<sup>642</sup> relatif au champ d'application du comité d'entreprise européen et de l'accord GDF du 14 novembre 2001 ayant institué le comité d'entreprise européen. La Haute juridiction se fonde en réalité exclusivement sur l'accord de 2001, qui prévoit qu'« *en cas d'événements exceptionnels [...] susceptibles d'affecter gravement l'intérêt des salariés du groupe (par exemple délocalisations, fusions, etc.), le CEE est réuni [...] et consulté dans un délai suffisant pour que les éléments du débat ou l'avis du CEE puissent être intégrés au processus de décision* ».

**482.** La chambre sociale confirme l'interprétation de l'accord retenue par la Cour d'appel : le délai laissé au comité d'entreprise européen « *devait permettre aux intéressés de donner un avis au cours du processus devant aboutir à la décision* ». Pour la Cour de Cassation, le comité d'entreprise européen doit être complètement informé et consulté avant l'étape ou l'évènement qui confère à la décision de l'entreprise un caractère « *irréversible* »<sup>643</sup>. La Cour utilise un terme nouveau puisqu'elle employait jusqu'alors le terme « *définitive* » pour apprécier le délit d'entrave<sup>644</sup>.

**483. Portée.** La portée de cet arrêt est relative : la solution dépend de la manière dont l'accord ayant institué le comité d'entreprise européen est rédigé. Une telle solution ne serait probablement pas transposable à un accord moins ambitieux que celui instituant le comité d'entreprise européen de GDF. L'arrêt ne dit rien de la solution applicable en cas de mise en place d'un comité d'entreprise européen dans le cadre des dispositions légales. Il n'est guère possible d'affirmer que les juges imposeraient dans une autre affaire la consultation préalable du comité d'entreprise européen<sup>645</sup>. Néanmoins, certains auteurs estiment qu'une telle solution s'imposerait également en l'absence d'accord instituant un comité d'entreprise européen, à l'occasion de la consultation d'un comité légal, ou même dans le silence d'un tel

---

<sup>642</sup> Code du travail, art. 2341-4 (nouvelle numérotation).

<sup>643</sup> Planet Labor, 17 janvier 2008, dépêche n° 080044.

<sup>644</sup> Cass. crim. 8 juin 1994, n° 03-87. 775.

<sup>645</sup> H. TISSANDIER, « GDF-Suez : une étape dans la reconnaissance du rôle majeur des comités d'entreprise européens dans les restructurations », RDT, 2008, p. 191.

accord dans la mesure où la solution est « *inspirée des dispositions d'origine légale comme de la jurisprudence* »<sup>646</sup>.

**484.** Par ailleurs, la solution semble circonscrite aux hypothèses de fusion<sup>647</sup>. Elle ne saurait remettre en cause la jurisprudence de la chambre criminelle selon laquelle, dans d'autres hypothèses, la décision ne serait irréversible qu'à la date de l'assemblée générale des actionnaires<sup>648</sup>.

**485.** Un enseignement plus général peut être tiré d'une telle affaire quant au mode de gestion d'une opération de ce type. Leurs promoteurs doivent « *dès l'origine, prendre en compte les contraintes inhérentes au droit du travail. Il est indispensable que cette dimension de l'opération soit intégrée au processus de réflexion et de décision à l'égal de ses volets boursiers, fiscaux...* »<sup>649</sup>.

#### B. L'impact de la directive 2009/38

**486.** La nouvelle directive cherche à trouver le point d'équilibre entre la consultation, l'avis et la prise de décision. La nouvelle définition de la consultation ouvre la discussion sur le caractère préalable de la consultation avec l'avis qui « *pourra être pris en compte au sein de l'entreprise* ». L'idée est que l'avis doit être exprimé au moment où il peut encore être pris en compte par la direction dans le cadre du processus de décision, même si la direction n'a pas d'obligation de le prendre en compte<sup>650</sup>. Cette interprétation est confortée par le préambule de la directive 2009/38 qui rappelle que « *le terme «consultation» doit être défini en prenant en compte l'objectif de l'expression d'un avis qui puisse être utile à la prise de la décision, ce qui suppose que la consultation s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés* »<sup>651</sup>. L'avis n'est donc en aucune manière intégré formellement au processus de décision.

---

<sup>646</sup> E. PESKINE, « Information-consultation du CEE : à la recherche du temps utile », RDT ; avril 2007, p. 256 (sur l'arrêt de la Cour d'appel du 21 novembre 2006).

<sup>647</sup> « Les péripéties judiciaires de la fusion GDF/Suez », Sem. Soc. Lamy, 28 janvier 2008, n° 1338, p. 11.

<sup>648</sup> Cass. crim. 30 novembre 1999, n° 98-82. 729, dans le cas de cession d'établissement.

<sup>649</sup> B. TEYSSIE, JCP S, n° 10, 4 mars 2008, p. 34, note sur Cass. soc. 16 janvier 2008.

<sup>650</sup> F. TURLAN, LSE, Les Synthèses, octobre 2009, p.11.

<sup>651</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant 23.

**487.** Dans tous les cas, l'organe européen de représentation ne saurait s'éterniser au-delà du « *délai raisonnable* », ce qui entraverait de manière disproportionnée le pouvoir de décision de la direction. Cette disposition est source de plusieurs difficultés. D'une part, l'appréciation du caractère raisonnable risque d'être casuistique. Or, une telle incertitude juridique sur le moment de la consultation et de la prise de décision s'avère peu opportune lors de circonstances exceptionnelles type fermeture de site ou délocalisation. D'autre part, une incertitude demeure quant à la possibilité du comité d'entreprise européen de renoncer à émettre un avis et le délai dans lequel il devrait en informer la direction.

**488.** Peu de temps après l'adoption de la directive refonte, la Cour de justice vient de rendre une décision importante<sup>652</sup>. Elle est interrogée, pour la première fois, sur la portée de l'obligation de consultation prévue par la directive sur les licenciements collectifs<sup>653</sup>, en particulier dans le cadre d'une fermeture d'une filiale décidée par une maison mère.

**489.** Lors d'une réunion tenue le 7 décembre 1999, le directoire de la société holding Fujitsu Siemens Computers avait décidé de proposer à son Conseil d'administration de se séparer d'une usine située en Finlande et appartenant à une de ses filiales. Cette proposition a été soutenue par le CA lors de sa réunion du 14 décembre sans toutefois qu'une décision précise soit arrêtée. Le même jour, la dite filiale démarrait la consultation des représentants du personnel finlandais, laquelle s'est achevée le 31 janvier 2000. Le 1er février, le CA de la filiale adoptait la décision de détachement et 450 licenciements s'en sont suivis.

**490.** Parmi les salariés licenciés, certains ont intenté un recours pour dénoncer le non respect des obligations de consultation (coopération en Finlande) au motif que la législation nationale interdit que des décisions de cette nature soient prises sans consultation préalable des IRP. Selon eux, la décision avait été définitivement adoptée lors du CA de la société holding du 14 décembre.

**491.** L'affaire étant allée jusqu'en cassation, la juridiction suprême s'est tournée vers la Cour de Justice pour avoir son éclairage sur l'interprétation de la directive 98/59 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs. Cette

---

<sup>652</sup> CJ, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK*, 10 septembre. 2009, aff. C-44/08.

<sup>653</sup> Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

dernière impose une procédure d'information et de consultation préalablement à tout licenciement collectif.

**492.** L'avocat général<sup>654</sup> juge nécessaire de faire « *un effort interprétatif* » et souligne que la consultation est, « *dans son essence, fonctionnelle à la réalisation d'une négociation* ». Elle doit ainsi être entamée « *en temps utile, c'est-à-dire à un moment où elle ouvre aux représentants des travailleurs la possibilité de participer de manière efficace à cette négociation* »<sup>655</sup>. La Cour n'a pas retenu l'argument principal de l'avocat général lié à l'essence de la consultation mais apporte des réponses nuancées<sup>656</sup>.

**493. L'obligation naît dès que la décision contraignant l'employeur à envisager les licenciements est prise**<sup>657</sup>. La Cour devait déterminer s'il fallait considérer que l'obligation de consultation pesant sur l'employeur était déclenchée au moment où les décisions stratégiques ou des modifications de l'activité commerciale de l'entreprise qui rendront nécessaires des licenciements collectifs sont prises ou bien au moment où il est envisagé d'adopter des décisions ou modifications dont on peut sérieusement supposer qu'elles auront des conséquences sur l'emploi. Deux types d'arguments conduisent la Cour à trancher en faveur d'une solution nuancée. D'une part, elle souligne que « *lorsqu'une décision censée conduire à des licenciements collectifs n'est qu'envisagée et que, dès lors, de tels licenciements ne sont qu'une probabilité et que les facteurs pertinents pour des consultations ne sont pas connus* », les objectifs de la directive - éviter les licenciements ou en réduire le nombre ainsi qu'en atténuer les conséquences - ne sont pas atteints. D'autre part, selon elle, « *le fait de lier la naissance de l'obligation de consultation (...) à l'adoption d'une décision stratégique ou commerciale rendant nécessaires des licenciements collectifs apparaît de nature à priver partiellement cette obligation de son effet utile* », notamment en rendant impossible l'examen d'alternatives envisageables. Pour la Cour, l'exact moment où l'obligation de consultation surgit est celui de « *l'adoption, au sein d'un groupe d'entreprises, de décisions stratégiques ou de modifications d'activités qui contraignent l'employeur à*

---

<sup>654</sup> Conclusions de l'avocat général M. Paolo MENGOZZI présentées le 22 avril 2009.

<sup>655</sup> « Licenciements collectifs : la Cour de justice devra définir le moment de l'information-consultation », LSE, 30 avril 2009.

<sup>656</sup> Planet Labor, 10 septembre 2009, dépêche n° 090826.

<sup>657</sup> « La CJCE précise la procédure d'information-consultation en cas de licenciement collectif », Liaisons sociales, n° 15446, 23 sept. 2009.

*envisager ou à projeter des licenciements collectifs*»<sup>658</sup>. La distinction entre la décision rendant nécessaires les licenciements et celle contraignant l'employeur à envisager des licenciements est à l'évidence plutôt subtile. On peut même se demander si cette distinction relève parfois réellement d'une question d'étape de maturation de la décision.

**494. L'employeur doit fournir les informations au fur et à mesure de leur obtention.** La Cour devait également déterminer s'il fallait attendre que l'employeur soit en mesure de fournir aux représentants des travailleurs tous les renseignements leur permettant de formuler des propositions constructives pour faire naître l'obligation de consultation. Sur ce point, la Cour relève qu'il découle de la directive « *que ces renseignements peuvent être communiqués lors des consultations, et non nécessairement au moment de l'ouverture de celles-ci.* ». En effet, « *la logique de cette disposition est que l'employeur fournisse aux représentants des travailleurs les informations pertinentes tout au long des consultations* ». C'est pourquoi, « *une souplesse est indispensable, étant donné, d'une part, que ces renseignements peuvent ne devenir disponibles qu'à des moments différents du processus de consultation, ce qui implique que l'employeur a la possibilité et l'obligation de les compléter au cours de ce processus. D'autre part, l'objectif de cette obligation de l'employeur est de permettre aux représentants des travailleurs de participer au processus de consultation aussi complètement et effectivement que possible, et, pour ce faire, toutes nouvelles informations pertinentes doivent être fournies jusqu'au dernier moment dudit processus.* ». Suite à ce raisonnement, elle conclut donc que « *la naissance de l'obligation de l'employeur d'entamer les consultations sur les licenciements collectifs envisagés ne dépend pas du fait que celui-ci soit déjà en mesure de fournir aux représentants des travailleurs tous les renseignements exigés* »<sup>659</sup> par la directive 98/59.

**495. L'identification des filiales concernées.** La Cour devait définir, dans le cas d'un groupe d'entreprises, si l'obligation de consultation naissait dès que la direction du groupe ou de la maison mère envisage un licenciement collectif, sans avoir d'idée précise sur les filiales concernées, ou bien au moment où elle envisage des licenciements collectifs expressément dans un groupe. La Cour rappelle que quelle que soit l'entité à l'origine de la décision, l'employeur a l'obligation de mener dûment les consultations et qu'il en assume seul la

---

<sup>658</sup> CJ, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK*, 10 sept. 2009, aff. C-44/08, point 48.

<sup>659</sup> CJ, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK*, 10 sept. 2009, aff. C-44/08, point 43.

responsabilité. Cela suppose selon la Cour que *«les consultations ne peuvent être entamées que si l'entreprise dans laquelle des licenciements collectifs sont susceptibles d'être effectués est connue»*. Elle en conclut que *«dans le cas d'un groupe d'entreprises composé d'une société mère et d'une ou de plusieurs filiales, l'obligation de consultation avec les représentants des travailleurs ne naît dans le chef de la filiale qui a la qualité d'employeur que lorsque cette filiale, au sein de laquelle des licenciements collectifs sont susceptibles d'être effectués, a été identifiée.»*

**496. La maison mère ne peut prendre de décision obligeant la filiale à licencier avant la fin de la procédure de consultation.** La Cour de Cassation finlandaise avait également demandé à la Cour de Justice de définir si la maison mère devait attendre la fin de la consultation pour prendre une décision *«rendant probables des licenciements»*. Rappelant que *«la procédure de consultation doit être accomplie avant qu'une décision relative à la résiliation des contrats des travailleurs soit prise»*, elle ajoute que *«dans le contexte d'un groupe d'entreprises tel que celui en cause au principal, (...) une décision de la société mère ayant pour effet direct de contraindre une de ses filiales à résilier les contrats des travailleurs concernés par des licenciements collectifs ne saurait être prise qu'à l'issue de la procédure de consultation au sein de cette filiale et ce, sous peine d'exposer celle-ci, en tant qu'employeur, aux conséquences du non-respect de cette procédure.»* Là encore, la Cour prend une position divergente de celle que suggère la juridiction finlandaise, la maison mère n'est empêchée que de prendre une décision obligeant directement sa filiale à procéder aux licenciements.

**497. La filiale toujours responsable des manquements de la maison mère.** A plusieurs reprises, la Cour rappelle que l'employeur est seul responsable de l'obligation d'information et de consultation des représentants du personnel, peut importe les agissements de sa maison mère. Car, en effet *«aucune disposition de la directive ne saurait être interprétée en ce sens qu'elle peut créer une telle obligation dans le chef de la société mère.»* Dès lors, *«il incombe toujours à la filiale, en tant qu'employeur, de mener des consultations avec les représentants des travailleurs susceptibles d'être concernés par les licenciements collectifs envisagés et, le cas échéant, de supporter elle-même les conséquences du non-respect de l'obligation de consultation si elle n'a pas été immédiatement et correctement informée d'une décision de sa société mère rendant nécessaires de tels licenciements.»*

**498.** Il convient de souligner que cette jurisprudence laisse certaines questions en suspens. D'une part, certains auteurs envisagent d'aller plus loin et d'imputer une égale responsabilité à la société mère décisionnaire, et non pas seulement à l'employeur<sup>660</sup>. D'autre part, si l'arrêt éclaire le déroulement du processus d'information-consultation dans l'articulation entre le groupe et l'entreprise « employeur » des salariés concernés par le licenciement économique, l'articulation des procédures d'information-consultation avec des instances de représentation du personnel qui débordent le cadre de l'entreprise reste incertaine<sup>661</sup>.

## ***Section 2 : Le niveau pertinent***

**499.** L'une des nouveautés majeures de la directive refonte 2009/38 est de délimiter les compétences du comité d'entreprise européen : celles-ci ne portent que sur les questions transnationales (Sous-section 1). Il en résulte une nécessaire articulation des niveaux de représentation selon leur échelle géographique (Sous-section 2).

### ***Sous-section 1 : La compétence transnationale***

**500.** Longuement débattue (§1), la notion de compétence transnationale semble recouvrir aujourd'hui un champ large d'intervention (§2).

#### **§ 1 : Une compétence débattue**

**501.** La compétence du comité d'entreprise européen aux fins d'information et de consultation a un caractère transnational ou plus exactement transeuropéen. Il ne saurait en aucun cas être assimilé à un super comité d'entreprise, précisément en raison d'un domaine de compétences propre.

---

<sup>660</sup> H. TISSANDIER, « Un arrêt clé sur la procédure d'information-consultation en cas de licenciements collectifs », LSE, n° 233, septembre 2009, p. 2.

<sup>661</sup> M. MORAND, avocat, conseil en droit social, cabinet Jacques Barthélémy et Associés, « L'information et la consultation en cas de licenciement collectif », LSE, n° 235, octobre 2009, p. 4.

**502.** La définition des questions transnationales a été l'une des plus sensibles et des plus débattues lors du travail d'élaboration de la nouvelle directive sur le comité d'entreprise européen.

**503.** La Commission proposait une définition favorable aux entreprises en vertu de laquelle seraient 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 Etats membres différents* ». Cette définition limitative de la portée d'action de l'instance européenne figurait déjà dans la directive 94/45<sup>662</sup>. Le maintien de cette formulation était défendu par l'organisation patronale BusinessEurope. Une telle réglementation permettait que la fermeture d'une filiale ou d'un site d'un Etat membre, décidée par la société mère implantée dans un autre Etat membre, échappe à la compétence du comité européen.

**504.** Cette formulation avait été largement reprise par les Etats membres dans leur loi de transposition de la directive 94/45<sup>663</sup>. Les compétences du comité d'entreprise européen, telles que prévues par la directive sont traduites très fidèlement dans tous les Etats membres. Concernant la dimension transnationale des sujets traités, les termes repris par les dispositions nationales sont parfois légèrement différents de ceux de la directive. Les circonstances exceptionnelles, au sens de la directive (ou avec des termes proches comme en Italie, où l'on parle d'incidence sensible sur les intérêts des travailleurs) donnent lieu dans tous les Etats membres à des réunions extraordinaires.

**505.** La Confédération Européenne des Syndicats militait pour une reprise de la définition de la directive sur l'implication des travailleurs dans la société européenne qui offrait une compétence plus étendue à l'instance européenne<sup>664</sup>. En effet, son domaine de compétences porte « *sur les questions qui concernent la société européenne elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les*

---

<sup>662</sup> Dir. 94/45/CE du 22 sept. 1994, annexe 1, art. 1 a).

<sup>663</sup> Rapport de la Commission au Parlement Européen et Conseil sur l'état d'application de la directive 94/45/CE du 4 avril 2000.

<sup>664</sup> Dir. 2001/86/CE du 8 oct. 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, art. 2, i).

*pouvoirs des instances de décision d'un État membre* ». Un tel point de vue n'a pas été reconnu.

**506.** La commission emploi et affaires sociales du Parlement européen tenta de relancer la négociation en votant un amendement étendant les compétences du comité à toutes les décisions prises dans un Etat membre autre que celui où se produisent les effets. Après négociation avec le trilogue et une certaine pression de l'Allemagne, disposée à faire entrer dans le champ de compétence du comité certaines questions nationales importantes, le périmètre arrêté se révèle être un compromis.

## **§ 2 : Une compétence élargie**

**507.** Selon la directive refonte, « *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* »<sup>665</sup>.

**508.** Les partisans d'une compétence élargie du comité européen sont ainsi en partie satisfaits. Le nouvel article de la directive permet aux représentants du personnel de plaider qu'un événement important affectant un seul pays a des répercussions sur l'ensemble du groupe pour justifier l'intervention de l'instance européenne. Cette position est renforcée par le préambule de la directive refonte selon lequel « *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* »<sup>666</sup>. Cette formule atteste qu'un seul Etat membre peut être concerné par une question qui sera considérée comme transnationale. Elle introduit aussi l'idée que les questions touchent l'ensemble du groupe en raison de leur « *importance* », ce qui se matérialise par l'ampleur de leur impact potentiel ou des transferts d'activités entre les Etats membres. Les accords

---

<sup>665</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 4, § 1.

<sup>666</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant 16.

doivent ainsi veiller à déterminer une ligne de partage claire entre les questions importantes ou non. Il convient de souligner que les transferts d'activité vers des Etats tiers à l'Union européenne ne sont pas concernés dans la mesure où la directive ne vise que les Etats « *membres* ».

**509.** La portée de ce considérant mérite néanmoins d'être envisagée avec prudence. Sa valeur obligatoire face à un article de la directive demeure incertaine. Si les juges interprètent cet article à la lumière du préambule, le sens donné à l' « *importance pour les travailleurs européens* » pourrait engendrer des divergences. On peut regretter sur une question aussi fondamentale que le processus de négociation ait été « *bâclé* », chacun « *s'étant donnée à bon compte l'impression de ressortir vainqueur, pourtant ce sont les employeurs et les CE européens qui se retrouvent dans une situation inconfortable* »<sup>667</sup>.

**510.** Cette définition pose implicitement la question du rôle du comité d'entreprise européen lors des restructurations<sup>668</sup>. Une véritable mobilisation des salariés dans le groupe n'est possible que si une approche large de la transnationalité est retenue, en considérant que le comité européen à vocation à être informé et consulté non seulement lorsque deux établissements sont visés par la décision de l'employeur mais aussi lorsque la restructuration touche directement ou indirectement au moins deux établissements ou lorsque la décision fait partie de la stratégie du groupe multinational. En effet, on constate deux situations opposées : soit la décision de restructuration est prise au niveau central pour tous les sites, soit les étapes et les stratégies s'étalent afin d'organiser les étapes de la restructuration par pays<sup>669</sup>. Dès lors, le caractère transnational de la restructuration peut être non apparent mais prévisible si on se rapporte aux évolutions connues dans le secteur d'activité.

**511.** Dans ce contexte, les pratiques d'entreprise et les accords constitutifs de comités d'entreprise européens sont déterminants. Rares sont les accords dotés d'une définition claire. Certains se calquent sur la définition de la directive SE<sup>670</sup>. Dans la majorité des cas, les

---

<sup>667</sup> J. Ph. LHERNOULD, « La nouvelle directive CE européen : une victoire française...quelle victoire ? », Sem. Juri. Soc. 2/09, p. 101.

<sup>668</sup> M. A. MOREAU et J. J. PARIS, « Le rôle du comité d'entreprise européen au cours des restructurations », Sem. Soc. Lamy Supplément, 24 nov. 2008, n° 1376, p. 33.

<sup>669</sup> Par exemple, Alcatel s'est séparé de toutes ses usines quel que soit le pays alors que ST Microelectronics a conduit sa restructuration d'abord en France puis en Italie.

<sup>670</sup> Par exemple, l'accord ArcelorMittal.

accords se contentent de reprendre la définition de la directive. La pratique des entreprises ou des groupes peut néanmoins se révéler plus souple, au cas par cas, après des échanges entre la direction et les représentants des salariés.

- Accord Crédit Agricole<sup>671</sup> : En cas de circonstances exceptionnelles « *de nature transnationale* », le comité restreint est réuni afin de procéder à un échange de vues et d'informations. Ces circonstances sont caractérisées lorsque :
  - Un évènement exceptionnel transnational affecte considérablement les intérêts des salariés en Europe ou a un impact significatif qui touche « *collectivement au moins 10 % des effectifs ou 500 salariés dans chacun des pays concernés et, en tout état de cause, plus de 1 000 salariés au titre du projet* ».
  - La survenance d'un évènement exceptionnel (par exemple, développement par croissance externe) dont l'importance économique et financière sur une ou plusieurs entités implantées dans au moins deux Etats représente plus de 10 % du résultat brut d'exploitation du groupe de l'exercice précédent.
  - L'accord prévoit une troisième hypothèse, « *dérogatoire* » au principe d'attributions transnationales du comité d'entreprise européen : le comité restreint est « *tenu informé si le groupe se désengage totalement de ses activités dans l'un des Etats membres de l'UE* ».
  - Si un pays concerné par des circonstances exceptionnelles n'est pas représenté au sein du comité restreint, le représentant de ce pays au comité d'entreprise européen pourra être invité à la réunion et prendre part aux débats.
  
- Accord Saint Gobain<sup>672</sup> : Le texte limite l'information, la consultation et l'avis aux questions ou aux effets transnationaux. « *Une question est considérée de niveau transnational (...) lorsqu'elle relève d'une même décision de la Direction générale du Groupe, ou de la Direction du niveau approprié, selon le cas, qui concerne de manière à la fois significative, par son ampleur et l'étendue de ses effets potentiels sur l'emploi, et simultanée soit l'ensemble des entreprises du Groupe Saint-Gobain dans tout ou partie des Etats de l'Union européenne, ainsi qu'en Suisse et en Norvège, soit*

---

<sup>671</sup> Planet Labor, 4 février 2008, dépêche n° 080090.

<sup>672</sup> Avenant n° 7 du 1<sup>er</sup> juillet 2009. Planet Labor 23 septembre 2009, dépêche n° 090867.

*des entreprises ou des établissements du Groupe Saint-Gobain situés dans au moins deux de ces Etats de l'Espace économique européen* ». La transnationalité ne se réduit pas à la dimension géographique de la décision mais intègre des critères de source et d'importance de ses effets.

L'avenant précise que ces droits à information et à consultation s'appliquent « *y compris en cas de circonstances exceptionnelles, lorsqu'une même décision de la Direction générale du Groupe ou de la Direction du niveau approprié affecte de manière significative la structure du Groupe Saint-Gobain, notamment en cas de fusion, d'acquisition, de cession, de concentration, de transfert de production, de regroupement, de réduction ou de cessation d'activités ou de secteurs d'activités importants, ou de changement majeur d'organisation concernant de manière simultanée des entreprises ou des établissements du Groupe Saint-Gobain situés dans au moins deux Etats entrant dans le champ d'application* » de l'accord instituant la Convention. Lorsque ce type de circonstances surgit, l'avenant prévoit que la Direction générale du Groupe ou la Direction du niveau approprié, selon le cas, peut réunir le comité restreint en sus des quatre réunions prévues. Le comité restreint peut, de son côté, faire une demande en ce sens.

- Accord EDF : Le comité d'entreprise européen est une instance d'information et de consultation des représentants des salariés sur des questions qui concernent l'ensemble du groupe (entreprise dominante et filiales). Il est également consulté sur les questions transnationales dans les champs de compétences définis ci-après. Sont considérés comme transnationaux, en plus des sujets concernant deux établissements ou sociétés implantés dans deux pays différents, les sujets concernant une filiale située hors de France et dont la restructuration relève d'une décision de l'entreprise dominante, ou est une conséquence directe de l'une des orientations prises par le groupe.
- Accord Brink's<sup>673</sup> : Le comité d'entreprise européen a compétence pour les questions transnationales qui s'entendent comme celles « *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*

---

<sup>673</sup> Planet Labor 26 novembre 2009, dépêche n° 091081.

*groupe situés dans deux Etats membres différents* ». Mais elles s'entendent aussi des questions qui « *indépendamment du nombre d'Etats 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 Etats membres* ».

- Accord Gras Savoye<sup>674</sup> : Le CEEGS est « *une instance d'information, d'échanges de vues et de dialogue entre la direction et les représentants du personnel (...) sur les questions économiques, financières et sociales, qui en raison de leur importance stratégique et leur caractère transnational, sont susceptibles d'intéresser les salariés du Groupe Gras Savoye dans l'Union européenne* ». L'accord précise que les informations communiquées portent notamment sur la structure du groupe et son évolution, sa situation économique, sociale et financière ainsi que « *les évènements significatifs connus ou prévus concernant au moins deux pays* » mais aussi ceux « *susceptibles d'impacter la pérennité de la présence du groupe dans un pays représenté ou entraînant la modification du périmètre CEEGS* ».

L'accord définit ces circonstances exceptionnelles comme étant « *des circonstances ou des décisions qui affectent considérablement les intérêts des salariés d'au moins deux pays distincts ou d'un seul pays en cas de délocalisation totale de ses activités, de fermeture définitive d'entreprise ou d'établissement, qui s'inscrivent dans la stratégie européenne du Groupe Gras Savoye* ».

- Accord RR Donnelley<sup>675</sup> : La notion de transnationalité est reprise dans son acception la plus restrictive : « *des opérations d'envergure communautaire dans leur ensemble ou au moins deux opérations ou organisation d'opérations situées dans deux Etats membres différents* ».

L'accord prévoit qu'une réunion extraordinaire est convoquée en cas de circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire lorsqu'un sujet « *affecte potentiellement une majorité de pays ou d'employés ou au moins 150 salariés dans chacun des Etats membres de l'UE, étant entendu qu'au moins deux doivent être concernés* ».

---

<sup>674</sup> Planet Labor 10 novembre 2009, dépêche n° 091022.

<sup>675</sup> Planet Labor 22 octobre 2009, dépêche n° 090962.

- Accord GDF Suez<sup>676</sup> : L'instance est consultée « sur les questions transnationales 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 Etats membres différents ». L'accord GDF contenant une clause élargissant la compétence du CE européen à certaines décisions ayant une portée nationale, le nouvel accord en conserve l'esprit mais change la formulation : « Sont également considérés comme transnationaux les sujets concernant une filiale située hors France qui relèvent d'une décision de l'entreprise dominante ou qui sont une conséquence directe de l'une des orientations prises par le groupe et qui sont importants pour le personnel européen en termes d'étendue de leurs effets potentiels ou qui implique un transfert d'activités entre les Etats membres ». En cas d'évènements exceptionnels « relevant du champ de compétence du CEE ayant des implications susceptibles d'affecter gravement l'intérêt des salariés du groupe (délocalisation, cessions, fusions, etc..) », l'instance de représentation européenne est réunie à la demande du secrétaire.
  
- Accord EADS<sup>677</sup> : Le CE européen du groupe est « informé et consulté sur des sujets à caractère transnational » par la direction. Sont considérées comme transnationales, les questions qui concernent la société mère (EADS NV) ou l'ensemble du groupe EADS ou au moins un groupe d'entreprises d'EADS situé dans au moins deux Etats membres différents.

## ***Sous-section 2 : Les relations entre les niveaux de représentation***

**512.** Le caractère transnational du champ de compétence du comité d'entreprise européen implique une cohabitation des instances européennes et nationales de représentation (§1) et rend nécessaire la mise en place de règle d'articulation de ces instances (§2).

---

<sup>676</sup> Planet Labor 6 mai 2009, dépêche n° 090489.

<sup>677</sup> Planet Labor 26 janvier 2009, dépêche n° 090085.

## §1 : La cohabitation des instances européennes et nationales de représentation

513. En général, l'institution d'un comité d'entreprise européen au sein d'un groupe ne perturbe pas l'organisation de la représentation au niveau national, celui-ci se juxtaposant aux structures existantes (I). La suppression d'une instance nationale de représentation reste néanmoins possible (II).

### I. La coexistence du comité européen et du comité d'entreprise ou de groupe

514. Le législateur français n'a pas choisi de renoncer à son institution de représentation nationale, le comité de groupe, au moment de l'apparition de l'instance européenne. Dès lors, lorsque l'entreprise dominante d'un groupe de dimension communautaire a son siège en France, cohabitent un comité de groupe de droit français et son homologue européen plus récent.

515. Le comité de groupe conserve un périmètre national<sup>678</sup> et une mission d'information<sup>679</sup>. Le comité d'entreprise européen se caractérise par un périmètre transeuropéen et un rôle d'information et consultation, notamment sur les questions importantes pouvant avoir des effets sur la situation du personnel. Si la structure européenne vient recouvrir une structure nationale, elle a des pouvoirs consultatifs que la loi n'a pas reconnus à l'instance nationale. Concernant les pouvoirs informatifs, à l'origine, ceux du comité de groupe pouvaient aller au-delà du droit à l'information de comité européen, notamment en matière d'accès aux comptes consolidés du groupe et d'OPA ou OPE portant sur l'entreprise dominante.

---

<sup>678</sup> Code du travail, art. L. 2331-1 et s. Le comité de groupe couvre uniquement des entreprises situées en France.

<sup>679</sup> Code du travail, art. L. 2332-1 et suivants: « le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant. Il est informé, dans ces domaines, des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir ». Par ailleurs, « en cas d'annonce d'offre publique d'acquisition portant sur l'entreprise dominante d'un groupe, l'employeur de cette entreprise en informe immédiatement le comité de groupe ».

L'introduction de la définition de l'information du comité d'entreprise européen dans la directive refonte pourrait être à l'origine d'un recouvrement des compétences plus marqué entre les deux niveaux de représentation, nécessitant une définition claire du champ de compétences de l'instance dans l'accord constitutif du comité d'entreprise européen.

**516.** En l'état actuel du droit français, la possibilité laissée au comité français d'exercer des compétences informatives que ne possède pas le comité européen soulève une difficulté. En effet, les travailleurs des entreprises du groupe situées dans un autre Etat membre se sauraient être moins bien traités que les travailleurs relevant d'entreprises établies en France pour des informations qui les concernent tous. Il en va du respect du principe de non-discrimination à raison de la nationalité qui s'impose en droit de l'Union Européenne.

**517.** Il convient enfin de souligner qu'en aucun cas le comité de la société européenne et le comité d'entreprise européen ne peuvent se chevaucher. Lorsque une société européenne est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise dominante d'un groupe de dimension communautaire<sup>680</sup>, les dispositions relatives au comité d'entreprise européen ne sont applicables ni à la société européenne ni à ses filiales<sup>681</sup>.

## II. La suppression éventuelle du comité de groupe

**518.** Selon la loi française, la mise en place d'un comité d'entreprise européen peut entraîner la suppression du comité de groupe. Cette disposition est plus restrictive que la directive européenne qui n'implique aucune suppression d'une instance nationale. Le Ministre du travail avait d'ailleurs souligné, lors des débats parlementaires, que la possibilité d'aménager ou de fusionner le comité de groupe avec le comité d'entreprise européen constitue un « *point particulièrement sensible* ».

**519.** Le texte français fait dès lors l'objet d'un compromis puisqu' « *on ne pouvait pas envisager purement et simplement la suppression automatique du comité de groupe* »<sup>682</sup>. Un

---

<sup>680</sup> Au sens de l'article L. 2341-3 du Code du travail.

<sup>681</sup> Code du travail, art. L. 2351-2.

<sup>682</sup> Débats Ass. Nat. 4 juin 1996, et débats Sénat 2 octobre 1996, *J. O.* p. 4437.

accord conclu entre le groupe spécial de négociation et la direction du groupe en vue de créer le comité européen ou un accord passé au sein du groupe peut en décider. L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à un vote favorable du comité de groupe, appelé à participer à sa propre suppression<sup>683</sup>. Mais en l'absence de comité d'entreprise européen, la loi ne permet pas à la majorité des membres du comité de groupe de se saborder en votant sa propre suppression.

**520.** En cas de suppression du comité de groupe, les dispositions des articles L. 2332-1, L. 2332-2 et L. 2334-4 sont applicables au comité d'entreprise européen<sup>684</sup>. En effet, la disparition du comité de groupe n'a pas pour effet de faire disparaître ses attributions. Celles-ci sont transférées au comité d'entreprise européen et devront se combiner avec ses prérogatives propres en les enrichissant, notamment du point de vue de l'information. Pour autant, cette garantie disparaît s'il n'existe pas de comité d'entreprise européen mais une simple instance d'information et de dialogue à l'échelon de l'Union européenne. Cette situation peut soulever des difficultés devant les tribunaux français<sup>685</sup> : des membres étrangers de l'instance peuvent-ils participer à une décision relative à une institution française, ce qui serait contraire à notre tradition juridique ? Les propositions éventuelles des directions des groupes de supprimer le comité de groupe français restent sources de résistances syndicales et de contentieux.

**521.** Une procédure identique à celle mettant en œuvre la suppression du comité de groupe est envisageable pour un simple aménagement de ses compétences et conditions de fonctionnement<sup>686</sup>. Ni le droit de l'Union Européenne ni la législation nationale à laquelle était relayé le règlement de cette question n'ont prévu une coordination entre l'action du comité de groupe et celle du comité d'entreprise européen. Celle-ci relève dès lors de l'accord instituant le comité européen. Cet accord devra prévoir les conditions de l'harmonisation de l'action de ces deux instances. L'hypothèse de la dotation du comité de groupe de compétences consultatives par voie d'accord nécessite une attention particulière. L'exercice

---

<sup>683</sup> Code du travail, art. L. 2345-2, al. 1.

<sup>684</sup> Code du travail, art. L. 2345-2, al. 2.

<sup>685</sup> M. COHEN, *Le droit des comités d'entreprise*, 5<sup>ème</sup> éd. p. 236.

<sup>686</sup> Code du travail, art. L. 2343-19.

de compétences conventionnellement attribuées au comité de groupe ne devra pas souffrir de celle appartenant au comité d'entreprise européen.

## **§2 : L'articulation des instances européennes et nationales de représentation**

**522.** L'articulation des instances européennes et nationales de représentation répond à des enjeux cruciaux (I). Ses modalités restent sources de controverse (II).

### **I. Les enjeux de l'articulation**

**523.** Des règles d'articulation claires semblent nécessaires pour mettre fin au silence des textes (A) comme aux divergences de jurisprudence (B).

#### **A. Des textes silencieux**

**524.** La directive de 1994 était totalement silencieuse en matière de relation entre instances européennes et instances nationales et ne prévoyait, dès lors, aucune réponse pour l'articulation de celles-ci.

**525.** Certains accords d'anticipation contiennent néanmoins des dispositions sur ce thème. L'instance européenne de concertation mise en place par un accord d'anticipation prend le plus souvent place aux côtés d'instances nationales de représentation du personnel déjà existantes et organisées au sein du groupe ou de l'entreprise. Les accords d'anticipation insistent souvent sur le fait que l'institution de cette nouvelle instance ne saurait remettre en cause la présence ou les prérogatives des instances déjà en place. En général, ces accords se bornent à prévoir la juxtaposition des instances européennes et nationales : les premières ne se substituent pas aux secondes mais peuvent les compléter. Un effort plus soutenu - d'articulation des instances a pu se manifester dans certains accords, notamment par le rapprochement de leurs réunions ou par communication d'informations, obligatoire ou facultative, entre les niveaux.

**526.** La question de l'articulation demeurerait entière, d'autant plus que les positions doctrinales étaient divergentes. Des professeurs de droit spécialistes du droit européen du travail et du comité d'entreprise européen en particulier se prononcent plutôt en faveur de la prééminence du comité central d'entreprise. Selon le Professeur Bernard Teyssié, en l'absence de tout accord, il apparaît pertinent de commencer par consulter les instances locales de représentation du personnel avant de saisir le comité d'entreprise européen. En effet, « *lorsque ce dernier aura à connaître du dossier, l'échange de vues et le dialogue conduit avec la direction de l'entreprise ou du groupe le sera en connaissance des opinions exprimées par les représentants du personnel présents dans les entités de l'entreprise du groupe concernés par l'opération examinée, la consultation de l'instance européenne de représentation du personnel y trouvera un surcroît d'intérêt* ».

**527.** Cette position est aussi défendue par certains praticiens. Selon Gilles Bélier<sup>687</sup>, une évolution de la directive posant comme postulat la priorité donnée au CGE comporte de « *réels dangers sans pour autant apporter de garanties nouvelles aux représentants des salariés* ». Chaque groupe devrait trouver son rythme en tenant compte des différentes pratiques et cultures. Dès lors, « *si la directive de 1994 doit être révisée, il semble donc préférable que le nouveau texte se borne à déclarer qu'un accord qui donnerait au CGE la priorité de l'information, voire de la consultation ne pourrait se voir opposer une législation nationale comportant des dispositions contraaires protectrices des instances de représentation locales* ». Si le rôle essentiel des instances nationales est admis, celles-ci doivent « *être informées les premières, la consultation du comité européen devant pouvoir intervenir à l'intérieur des procédures nationales* ». Donner la suprématie au comité européen apparaît être une approche « *pyramidale et bien cartésienne, mais elle s'éloigne à l'évidence du droit puisque rien ne permet de nier l'autonomie des deux procédures, mais aussi la réalité sociale et le caractère transnational de la question posée* ». Il souligne enfin que « *les rapports de force existant ne se situent pas généralement à ce niveau géographique et stratégique. L'expérience montre au contraire qu'un projet est d'avantage susceptible d'évoluer en fonction des débats nationaux, en raison précisément de l'existence du rapport de forces (grève, débat judiciaire, impact des médias)* ». L'effet utile de la consultation du comité européen ne suppose pas nécessairement qu'elle intervienne préalablement à celle des instances de représentation nationales.

---

<sup>687</sup> Avocat à la Cour pour le cabinet Freshfields.

**528.** La solution de la prééminence du comité d'entreprise européen, soutenue par certaines organisations syndicales, a également recueilli des suffrages. M. Bonnechère s'appuie sur la nécessité de donner un effet utile à la consultation du CCE, soulignée par le TGI de Nanterre dans l'affaire Alstom. Marie-Ange Moreau et Jean-Jacques Paris se prononcent aussi en faveur de cette solution. Ils soulignent que les conditions dans lesquelles se déroulent l'information et la consultation du comité d'entreprise européen sont autant d'obstacles à son action. L'obligation de le consulter avant les instances nationales devrait s'imposer « *afin de permettre une capacité de mobilisation des salariés dans le groupe* ».

**529.** De même, pour Me Rachid Brihi, avocat défenseur de salariés, « *la seule solution qui soit pertinente et conforme à l'esprit des textes et de la jurisprudence, consisterait à initier la procédure de consultation d'abord devant le CEE et de faire en sorte que les IRP nationales et, en particulier, le CCE des filiales concernées ne soient amenés à émettre un avis que lorsqu'il sera dûment éclairé par la consultation achevée entre-temps devant le CEE* ».

**530.** D'autres auteurs envisagent une concomitance des consultations, à l'instar de M. Maurice. Cohen.

**531.** Enfin, certains praticiens plaident pour une approche au cas par cas. Pour Me Jean-Michel Mir, « *le choix d'annoncer et d'informer en premier lieu un projet en France devant le CCE ou devant le CEE dépend d'éléments de fait tenant à la nature du groupe, à son implantation en France et dans les autres pays de l'UE, de l'état des relations sociales, de la place des entreprises nationales dans le processus de décision et en particulier de leur autonomie par rapport à la direction centrale du groupe* ».

## B. Une jurisprudence partagée

**532.** La jurisprudence française a été saisie à plusieurs reprises de la question non résolue par la directive de 1994 de la chronologie des niveaux de représentation. Aucune position définitive en faveur de l'un ou l'autre niveau de représentation ne s'est clairement dessinée.

## 1) La priorité donnée au comité d'entreprise européen

➤ TGI Nanterre, référé, 1<sup>er</sup> août 2003, n ° 03-2164, SA Alstom Power <sup>688</sup>

**533.** L'affaire concernait la restructuration de plus de 700 salariés du groupe Alstom sur trois sites. Les représentants des salariés sont convoqués à une réunion extraordinaire afin d'en discuter. L'ordre du jour porte notamment sur l'information et la consultation relatives au « *projet de redimensionnement de l'activité Manufacturing et de l'activité études et vente* ». Le secrétaire du CCE refuse de signer cet ordre du jour mais propose une réunion d'information sur la situation du groupe et sur le projet de réorganisation au motif que l'instance française ne peut être utilement consultée sur la base proposée par l'employeur qu'après le comité d'entreprise européen. S'appuyant sur une argumentation désormais classique<sup>689</sup>, la société Alstom analyse ce refus comme un trouble manifestement illicite justifiant la saisine du juge des référés.

**534.** Le TGI de Nanterre relève l'absence de texte : « *la consultation des instances européennes ne se traduit, contrairement à ce que prévoit le droit interne, par aucune obligation, légalement exprimée, d'antériorité de cette consultation sur celle propre à chaque entreprise du groupe* ». Il évoque néanmoins le « *cas d'espèce* » et à la « *situation spécifique* » de la société et cherche à donner un « *effet utile* » à la consultation du CCE. Or, « *s'agissant d'implantations industrielles en zone frontalière, où les trois sites sont concernés, l'intérêt chronologique d'une concertation première à l'échelle du comité européen s'impose logiquement dans la recherche de solution globale et elle est de nature à influencer sur le projet présenté à la consultation nationale* » ; Si le TGI prend acte de l'« *urgence de la mise en œuvre de mesures de réorganisation qui est certaine au regard des graves difficultés du groupe et des contraintes du marché mondial* » mais considère que cette urgence « *ne saurait, sauf à remettre en cause la norme communautaire, faire échec à la consultation et au dialogue social instauré par le groupe Alstom* ».

---

<sup>688</sup> Sem. Soc. Lamy, 22 septembre 2003, n° 1136, p. 10.

<sup>689</sup> Cass. soc. 8 juillet 1997, SA Plasco, pourvoi n° 95-13177.

➤ TGI Paris, référé, 10 octobre 2003, Seita<sup>690</sup>

**535.** Le TGI donne sa préférence pour une méthode casuistique : *« le juge des référés ne peut, en fonction des cas qui lui sont soumis, que rechercher, compte tenu éventuellement des accords existant au sein du groupe ou de l'entreprise et des incidences nationales et transnationales du projet, l'articulation nécessaire entre les consultations de ces institutions représentatives afin de prévenir toute entrave à leur fonctionnement respectif ».*

**536.** Le TGI considère dans une affaire concernant la restructuration de la Seita qu'*« il apparaît à l'évidence nécessaire, alors qu'une expertise [commandée par le CEE] est en cours, que la procédure de consultation du comité d'entreprise européen aille à son terme, laquelle est susceptible d'apporter des modifications ou des aménagements du projet litigieux, avant que ne soit engagée celle du CCE de la Seita, de manière à permettre à celui-ci d'émettre un avis en parfaite connaissance de cause ».*

➤ TGI Melun, référé, 13 octobre 2006, Beiersdorf<sup>691</sup>

**537.** Le groupe Beiersdorf qui fabrique et commercialise des produits cosmétiques et de soins a présenté, en avril 2006, à son instance de dialogue européen (un comité d'entreprise européen constitué sur le fondement de l'article 13 de la directive de 1994) un plan de restructuration affectant plusieurs pays : Allemagne, Belgique, Pays-Bas et Suède. La France n'était pas en cause. La direction française a convoqué le 5 septembre 2006 le comité d'entreprise à une réunion extraordinaire prévue le 12 septembre suivant, avec pour ordre du jour l'information et la consultation sur un projet de réorganisation des activités industrielles, logistiques, commerciales et marketing, ainsi que des services centraux. Après avoir reçu des précisions sur la restructuration envisagée, lors de cette réunion, le comité d'entreprise a décidé que l'avis de l'instance européenne de dialogue sur le projet européen de restructuration lui était indispensable pour émettre un avis et a demandé la suspension de la procédure d'information-consultation. La direction s'est opposée à cette demande estimant en particulier qu'aucun texte n'exige que l'instance de dialogue européen soit consultée préalablement au comité d'entreprise. Elle a convoqué le comité pour une nouvelle réunion du

---

<sup>690</sup> RJS 03/04, n° 323; Sem. Soc. Lamy n° 1150, p. 6.

<sup>691</sup> Planet Labor 13 février 2007, dépêche n° 070133.

10 octobre, alors que l'Instance de dialogue européen a été convoquée, à la demande de ses membres, pour une réunion le 19 octobre. Le comité d'entreprise a saisi le tribunal compétent en référé pour obtenir la suspension de la procédure.

**538.** A la direction qui contestait le caractère transnational de la restructuration, le tribunal n'a eu besoin que de se reporter au document d'information remis au comité d'entreprise qui précisait notamment : « *Le groupe a entrepris de fermer trois usines (fermetures annoncées des usines suédoise, néerlandaise et d'une usine allemande) dont les volumes seront transférés sur d'autres sites du groupe en Europe...* ». Le caractère transnational était donc clairement démontré.

**539.** Sur la question de l'articulation entre la consultation au niveau de l'instance européenne et le comité d'entreprise européen, le tribunal fait référence à la directive du 11 mars 2002 qui précise que l'information et la consultation doivent s'effectuer « *à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation* ». Il s'ensuit que le comité d'entreprise « *ne peut être utilement consulté sur la cession envisagée sans avoir été destinataire des observations et avis recueillis auprès de l'instance de dialogue européen* ».

**540.** Lors des débats, les représentants de la direction de Beiersdorf se sont finalement engagés à ne pas consulter le comité d'entreprise avant qu'il ait « *été en mesure de prendre connaissance de l'avis de l'instance de dialogue européen* ». Mais comme le souligne le secrétaire du comité d'entreprise de Beiersdorf, cette action n'a pas changé grand-chose, car l'instance de dialogue européen n'a pas la compétence de rendre un avis.

➤ CA Versailles 27 janvier 2010<sup>692</sup>

**541.** En vertu de l'accord signé le 2 juin 1999, le comité d'entreprise européen (Forum européen) de la société Goodyear a le droit d'être consulté, notamment en cas de circonstances exceptionnelles, la consultation étant définie comme un échange de vue et l'établissement d'un dialogue.

---

<sup>692</sup> Planet Labor 1<sup>er</sup> février 2010, dépêche n ° 100092.

**542.** La direction du groupe Goodyear a annoncé concomitamment qu'elle avait l'intention d'arrêter la production de pneumatiques pour véhicules de tourisme de l'établissement d'Amiens Nord et qu'elle envisageait de se séparer de son activité de production de pneus pour les véhicules agricoles. Ce deuxième projet étant, selon la direction, à un stade trop prématuré, elle s'est arrêtée à l'accomplissement des obligations d'information et de consultation des instances françaises pour l'arrêt de l'activité tourisme du site d'Amiens Nord, a informé et consulté son Forum européen, du moins sa formation restreinte, sur ce même projet, mais a refusé devant ces instances de rentrer plus avant dans la procédure de consultation sur l'avenir de l'activité « agriculture ». Le comité central d'entreprise (CCE) français qui revendiquait une consultation sur le projet de cession de l'activité « agriculture » a obtenu gain de cause devant le TGI de Nanterre (août 2009) au motif que la direction « *avait laissé dans l'ombre le devenir de l'activité agricole pourtant sur le même site* », dont l'avenir était particulièrement menacé. En effet, dans l'usine d'Amiens Nord, une partie du personnel employé occupe des fonctions mixtes, c'est-à-dire travaille à la fois pour l'activité tourisme et pour l'activité agriculture. L'arrêt de l'activité tourisme implique alors des modifications de postes pour ces travailleurs, la direction ayant admis que ces modifications avaient pour objectif de maintenir l'activité agriculture en interne ou au sein d'un autre groupe, en d'autres termes à donner une certaine autonomie à l'activité agricole.

**543.** La direction ayant interjeté appel de la décision du TGI, les représentants du personnel ont demandé la suspension de la procédure d'information et de consultation du CCE sur « *le projet de restructuration de l'établissement d'Amiens Nord* » tant qu'il n'aura pas été soumis au Forum européen préalablement à la consultation des instances nationales représentatives du personnel.

**544.** Les représentants et syndicats ont fait valoir que « *lorsque la dimension française de la restructuration n'est qu'une déclinaison d'un projet transnational, la consultation des instances représentatives nationales ne peut avoir lieu sans que la stratégie globale de l'entreprise et du groupe soit appréhendée au niveau transnational, ce qui oblige que la consultation du CCE ne puisse débiter qu'une fois achevée celle du CE européen.* » A cela, la cour d'appel répond, s'appuyant sur l'arrêt Renault Vilvorde qu'elle avait rendu en 1997, qu'aucun texte légal n'impose l'antériorité de la consultation européenne. Elle ajoute, s'inscrivant ainsi dans la lignée des décisions du TGI de Nanterre dans l'affaire Alstom Power Turbomachine (2003) et TGI de Paris dans l'affaire Altadis qui posent le principe d'une

appréciation au cas pas cas des situations dans lesquelles il est nécessaire d'affirmer un principe d'antériorité d'un niveau par rapport à un autre, qu'en l'espèce « *la preuve n'est pas rapportée que ce caractère préalable à la consultation était impératif.* »

**545.** C'est sur un autre fondement que les représentants du personnel obtiennent la suspension, non pas de la procédure d'information et de consultation nationale comme il était demandé, mais de la mise en œuvre du plan de restructuration du site d'Amiens Nord. En premier lieu, la cour d'appel confirme l'ordonnance du TGI de Nanterre qui intimait à la direction de compléter la procédure d'information et de consultation du CCE sur l'aspect touchant à l'avenir de l'activité agricole. Concernant le CE européen, elle déclare que « *la globalité des intentions n'a pas fait l'objet d'une consultation au sens de l'accord en conformité avec les exigences de la directive puisque la direction a écarté la perspective d'un dialogue sur le futur de la division pneumatiques agricoles du groupe en Europe au motif qu'aucun projet défini n'existait* ». Elle en déduit que « *l'instance européenne n'a pas été correctement informée sur les conséquences ou les causes du projet de restructuration en Europe, sur l'identité et la localisation des entreprises concernées tant par la poursuite des activités conservées que celles concernées par leur disparition, alors que l'arrêt de la production tourisme au sein de l'établissement d'Amiens Nord peut avoir pour cause le report sur un autre site de l'activité tourisme, activité clef du groupe Goodyear et peut conditionner l'externalisation de l'activité agriculture et à terme la fermeture définitive du site, hypothèses ou incertitudes que les informations données et les vues échangées au Forum européen ne permettent pas de vérifier ou d'écarter* ».

**546.** De cette phrase à tiroirs il semble se dégager plusieurs arguments : l'interdépendance qualifiée par les juges entre les projets « tourisme » et « agriculture », le choix de réorganisation d'un premier segment de l'activité (tourisme) du site d'Amiens Nord se faisant au regard des projets pour le second (agriculture), mais aussi la menace qui pèse sur le site concerné, qui pourrait être irrémédiablement condamné pour un premier projet mené dans la perspective d'un second sur lesquels ni les représentants nationaux, ni les représentants européens n'auront pu ouvrir « *un dialogue constructif* », préalable à la décision définitive.

**547.** En conséquence, la cour juge que cette situation caractérise le trouble manifestement illicite pouvant justifier une mesure forte : « *ordonner à la société GOODYEAR DUNLOP TIRES EUROPE de procéder à l'information et à la consultation du CE européen sur la réorganisation de ses activités en Europe dont la mise en œuvre implique la restructuration*

de l'établissement d'Amiens Nord », donc de compléter la procédure avec les informations relatives à l'activité agricole.

**548.** Elle ajoute que cette consultation doit s'opérer au sein du Forum européen en plénière. Elle s'appuie pour cela sur le fait que l'accord ne prévoit la saisine du comité restreint en cas de circonstances exceptionnelles que dans certains cas (impossibilité de traiter de manière appropriée au cours de la réunion annuelle suivante de la question) pour conclure que le projet concernant son activité agriculture doit être soumis au Forum européen qui selon l'accord doit se tenir avant avril 2010, date avant laquelle, sur ordre de la cour, la décision relative au sort du site d'Amiens Nord ne pourra être mise en œuvre.

**549.** L'arrêt de la cour d'appel de Versailles donne lieu à des analyses divergentes des parties prenantes<sup>693</sup>. Selon la CGT Goodyear, il s'agit d'une « victoire considérable » pour les salariés. « *Le plan social de la direction est toujours suspendu* », se félicite le syndicat, selon qui la cour d'appel a « *jugé que la procédure de restructuration et de licenciement était illégale* ». Mais, la lutte ne s'arrête pas là, nous voulons non seulement les empêcher de revenir à la charge mais aussi imposer d'autres choix pour l'entreprise », écrit le syndicat sur son blog. *Après plusieurs mois d'angoisse, la cour de Versailles vient de confirmer le jugement du 28 août 2009 qui suspendait le plan social, ce qui veut dire que la direction a perdu et [que] le PSE de 817 salariés [travaillant pour l'activité "tourisme"] est suspendu* », selon Sud Chimie Goodyear, pour qui il s'agit d'un « revers sérieux » pour la direction de l'entreprise. Pour sa part, la direction de Goodyear Dunlop indique dans un communiqué qu'elle apportera « au plan européen » « les précisions complémentaires à celles déjà fournies aux représentants du personnel sur l'activité agricole dans les meilleurs délais » tout en poursuivant « au plan national » « la procédure d'information et de consultation sur les raisons économiques du projet d'arrêt de l'activité tourisme dans l'usine d'Amiens-Nord ». Elle compte de plus engager « à court terme » la procédure d'information et de consultation sur le plan de sauvegarde de l'emploi.

---

<sup>693</sup> AEF, dépêche n ° 126503.

## 2) L'absence de priorité entre les niveaux de représentation

- TGI Paris, référé, 9 avril 2001, Marks & Spencer<sup>694</sup>

**550.** L'affaire concerne la décision de la maison mère de fermer l'ensemble des magasins de la société anglaise Marks & Spencer. En consultant d'abord le CE européen les entreprises commettaient un délit d'entrave à l'encontre du CCE, que les mêmes juridictions de référé ne manquaient pas de condamner, le cas échéant. Mettant fin à cette situation sans issue, le TGI de Paris énonce que « *l'accord créant [le CEE], comme la directive du 22 septembre 1994 et le Code du travail n'établit aucune priorité d'information du comité d'entreprise européen par rapport au comité d'entreprise français* ». Elle en tire toutes les conséquences en énonçant « *qu'il n'y a pas lieu dès lors de différer la consultation des [CCE des sociétés françaises du groupe] jusqu'à ce que l'information du comité européen ait été complétée* ».

- TGI Paris 27 avril 2007, Alcatel Lucent

**551.** Au début de l'année 2007, le groupe Alcatel-Lucent, issu de la fusion entre les deux équipementiers de télécommunication, annonce un plan de restructuration économique portant suppression de 12 500 postes. Aussitôt cette annonce faite, il convoque son CE européen et lui remet et commente au cours de ces réunions des documents. Le CE européen considère que cette information est insuffisante. En outre, direction et représentants des salariés divergent radicalement sur l'interprétation qu'il convient de faire des directives européennes et par conséquent sur la place, le rôle et les attributions du CE européen.

**552.** Le TGI de Paris énonce que « *l'accord créant [le CEE], comme la directive du 22 septembre 1994 et le Code du travail n'établit aucune priorité d'information du comité d'entreprise européen par rapport au comité d'entreprise français* ». Elle en tire toutes les conséquences en énonçant « *qu'il n'y a pas lieu dès lors de différer la consultation des [CCE des sociétés françaises du groupe] jusqu'à ce que l'information du comité européen ait été complétée* ».

---

<sup>694</sup> RJS 07/01, n° 883 ; Sem. Soc. Lamy, 17 avril 2001, n° 1024, p. 8 ; Dr. Ouv. 2002, p. 156, SARAMITO.

➤ TGI de Sarreguemines, ordonnance de référé du 21 avril 2009<sup>695</sup>

**553.** Les représentants des salariés de l'usine Continental de Clairoix, dans l'Oise, un site que le groupe allemand a annoncé, le 11 mars 2009, vouloir fermer, estimaient que la procédure d'information et de consultation n'avait pas été respectée par la direction qui aurait dû consulter en premier lieu son CE européen. De telles décisions « *ne peuvent être arrêtées qu'après consultation complète du CCE et des comités d'établissement, sans préjudice des droits spécifiques du CE européen* », expliquaient-ils. Ils avaient obtenu l'appui du Ministère Public sur ce point. De son côté, la direction fait valoir que ses déclarations ont été mal interprétées par la presse et qu'il n'existe pas de décision définitive, mais seulement un projet de fermeture, comme le démontrent les documents remis, le 11 mars, aux représentants du personnel. Elle indique qu'il n'y a pas de « *chronologie imposée à l'occasion de la diffusion d'information* » et qu'elle n'a « *aucune obligation légale de consulter le CE européen préalablement [aux] institutions représentatives françaises* ». De plus, le CE européen va se réunir dans les prochains jours, ajoute la direction.

**554.** Dans une décision du 21 avril 2009, le Tribunal de Grande Instance de Sarreguemines saisi en référé leur a donné tort et souligne qu'aucun texte ne prévoit une priorité de consultation du comité d'entreprise européen.

**555.** Parmi les moyens invoqués, les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel qui ont initié l'instance demandaient la suspension de la procédure de consultation tant que le CE européen de Continental n'avait pas été informé, ni consulté, conformément à la directive 94/45. Selon eux, dans la mesure où le site allemand de Stöcken était également touché par la restructuration et que la décision émanait du groupe, la consultation des instances représentatives devait commencer par le comité d'entreprise européen.

**556.** Le tribunal souligne que « *ni le Code du travail, ni la directive 94/45 n'indiquent la chronologie de l'information et de la consultation des comités d'entreprises. Les dispositions du Code du travail « se contentent » de définir les attributions des différents comités (comité d'établissement, comité central d'entreprise, CE européen).* « *L'ordre des consultations n'est*

---

<sup>695</sup> Planet Labor 22 avril 2009, dépêche n ° 090441 ; « L'affaire Continental rappelle l'absence de priorité de la consultation du CE européen », LSE, 30 avril 2009, n ° 225, p. 2.

*pas prescrit et peut donc se réaliser dans n'importe quel ordre ou de manière concomitante* », souligne le tribunal. Reprenant une thèse connue, le tribunal explique que « *l'on peut estimer que la consultation aille du haut, là où la décision est prise, vers le bas, là où la décision est appliquée ; mais on peut aussi estimer, que la consultation du comité d'entreprise européen sera d'autant plus fructueuse que cet organisme sera éclairé par les avis des comités centraux d'entreprises et des comités d'établissement* ». Sans rechercher les prescriptions de la loi de transposition allemande, ce qu'aucune partie n'avait demandée, le tribunal juge qu'« *imposer à l'employeur une priorité dans l'ordre des consultations des institutions représentatives du personnel au bénéfice du CE européen serait ajouter à la loi* ».

**557.** Le tribunal note également que la directive 2002/14 du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs, est « *trop générale* » et « *ne permet pas non plus de dire qu'il existe un ordre de priorité dans les consultations* ».

**558.** Faute de texte fixant une quelconque priorité, le tribunal se réfère au règlement intérieur du comité d'entreprise européen de Continental qui précise que lorsque surviennent des circonstances exceptionnelles, « *le comité restreint a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction centrale* ». C'est donc le comité restreint (le « conseil d'administration » dans la décision) « *qui doit provoquer la réunion avec la direction* ». Le comité d'entreprise européen a été informé et son comité restreint s'est réuni les 2 et 3 avril sur convocation du président faite le 30 mars. Par conséquent le tribunal estime que les consultations des représentants du personnel sont en cours et « *qu'il n'existe ni dommage imminent ni trouble manifestement illicite justifiant l'annulation ou la suspension des procédures de consultation* ».

### 3) La concomitance des consultations

- TGI Nanterre référé, 29 octobre 2003 STMicroelectronics<sup>696</sup> concernant la restructuration de l'entreprise STMicroelectronics.

---

<sup>696</sup> LSE, n° 99, p. 1.

## II. Les modalités de l'articulation

**559.** Dans un premier temps, la Commission européenne avait envisagé de garantir l'antériorité de la conclusion du processus de consultation communautaire par rapport au processus national<sup>697</sup>. Or, dans sa proposition de directive<sup>698</sup>, elle faisait un pas en arrière en proposant de renvoyer à l'accord instituant le comité d'entreprise européen le règlement de la question. « À défaut de telles modalités et lorsque des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les contrats de travail sont envisagées, le processus devrait débiter de manière concomitante au niveau national et européen. Certaines législations nationales pouvant être adaptées pour que le comité d'entreprise européen puisse, le cas échéant, être informé avant ou en même temps que les instances nationales, une clause de non régression du niveau général de protection des travailleurs est ajoutée ». Cette règle de concomitance, et notamment sa faisabilité, a été fortement critiquée alors même qu'elle se trouvait réduite à une application subsidiaire. Suivant l'avis commun des partenaires sociaux européens, la directive de 2009 a ainsi supprimé la concomitance.

**560.** Dès lors, la nouvelle directive dispose que : « 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 »<sup>699</sup>. Elle ajoute que « 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 6. Cet accord est sans préjudice des législations et/ou de la pratique nationale sur l'information et la consultation des travailleurs »<sup>700</sup>. À défaut de telles modalités définies par accord, la directive envisage une méthode supplétive qui manifeste une très grande prudence : « les États membres prévoient que le processus d'information et de consultation soit mené tant au sein du comité

---

<sup>697</sup> J. Ph. LHERNOULD, « La nouvelle directive CE européen : une victoire française...quelle victoire ? », Sem. Juri. Soc. 2/09, p. 101.

<sup>698</sup> Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil 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 "informer et de consulter les travailleurs du 2 juillet 2008, art. 36.

<sup>699</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 12, § 1.

<sup>700</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 12, § 2.

*d'entreprise européen que des instances nationales de représentation des travailleurs ans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées »<sup>701</sup>.*

**561.** La directive introduit par ailleurs clairement le principe du niveau pertinent, absent de la directive de 1994. En effet, « *l'information et la consultation des travailleurs s'effectuent au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité* »<sup>702</sup>. Ce principe est déjà consacré par la directive – cadre de 2002 selon laquelle la consultation s'effectue « *au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité* »<sup>703</sup>. Une telle formule constitue une ligne directrice pour déterminer la compétence du comité d'entreprise européen dans une entreprise ou un groupe aux multiples niveaux de représentation des salariés.

**562.** La solution par défaut retenue par la directive accorde ainsi une primauté à la mise en place de deux procédures parallèles plutôt que simultanées, comme cela était prévu à l'origine par la Commission européenne<sup>704</sup>. Aucune priorité n'est clairement accordée au comité d'entreprise européen.

**563.** Une telle solution a pu être positivement accueillie<sup>705</sup>. Une certaine souplesse peut, en effet, apparaître nécessaire : selon les cas, il sera plus ou moins opportun de saisir d'abord l'instance nationale ou l'instance européenne. Il reviendra à la direction d'apprécier l'opportunité d'une telle chronologie, sans pour autant donner lieu à un choix discrétionnaire. Il s'agira de se conformer aux objectifs de la directive, notamment l'exigence d'effet utile des processus d'information et de consultation. Dès lors, les dispositions de la nouvelle directive apparaissent comme des décisions « *de bon sens* », pour autant que le calendrier reste dans des proportions raisonnables<sup>706</sup>.

---

<sup>701</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 12, § 3.

<sup>702</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 1, § 3.

<sup>703</sup> Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, art. 4, § 4, b).

<sup>704</sup> « La révision de la directive sur les CE européens est définitivement adoptée », du 24 décembre 2008 au 7 janvier 2009, LSE, n ° 215-216, p. 2.

<sup>705</sup> J. Ph. LHERNOULD, « La nouvelle directive CE européen : une victoire française...quelle victoire ? », Sem. Juri. Soc. 2/09, p. 101.

<sup>706</sup> Focus Planet Labor, « Les nouvelles règles sur les CE européens », février 2010, p. 5.

**564.** Tous les observateurs ne partagent pas pour autant cet enthousiasme mais considèrent que le problème de la chronologie des procédures européennes et nationales d'information-consultation reste entier<sup>707</sup>. Ainsi, bien que le terme d'articulation soit utilisé, les procédures nationales et européennes « *restent comprises comme indépendantes les unes des autres* », chacun ayant une compétence spécifique. Or, le rôle des comités européens doit être conçu en relation avec les représentants nationaux. Eu égard à la dimension globale des opérations de restructuration, il aurait fallu définir explicitement une chronologie des procédures d'information et de consultation « *en posant le principe de l'antériorité de l'intervention de l'instance européenne* ». Les syndicats de salariés indiquent en ce sens que les tactiques managériales consistant à monter les instances de représentation de différents niveaux les unes contre les autres doivent être évitées à tout prix.

**565.** Il est néanmoins souligné qu'un considérant de la nouvelle directive déforme un peu le message délivré par l'article 12 et permette de réintroduire une antériorité ou une concomitance des procédures d'information-consultation. En effet, la directive indique que « *pour des raisons d'efficacité, de cohérence et de sécurité juridique, une articulation entre les directives et les niveaux d'information et de consultation des travailleurs établis par le droit et/ou la pratique communautaires et nationaux est nécessaire. Priorité doit être donnée à la négociation de ces modalités d'articulation au sein de chaque entreprise ou groupe d'entreprises. 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. Les législations et/ou la pratique nationales devraient éventuellement être adaptées pour que le comité d'entreprise européen puisse, le cas échéant, être informé*

---

<sup>707</sup> S. LAULOM, « La révision manquée de la directive sur les comités d'entreprise européens », Sem. Soc. Lamy 12 mai 2009, n° 1399, p. 9.

*avant ou en même temps que les instances nationales de représentation des travailleurs, tout en ne réduisant pas le niveau général de protection des travailleurs »<sup>708</sup>.*

**566.** Dès lors, face à de telles dispositions, le contenu de l'accord constitutif du comité d'entreprise européen joue un rôle crucial. Comme l'écrivait Gérard Lyon-Caen « *les entreprises et les travailleurs ont deux systèmes de valeurs, deux rationalités bien différentes. Le Droit leur fournit un langage et une technique commune. Le Droit seul leur permet par sa logique propre un compromis provisoire, explicite ou même implicite. La négociation collective s'exprimera donc assez naturellement dans le langage du droit* »<sup>709</sup>.

**567.** La plupart des accords récents envisagent une clause sur cette question de l'articulation de niveaux de représentation. Dans la majorité des cas, le choix est orienté vers une solution de simultanéité des procédures d'information-consultation ou de priorité donnée à l'instance nationale :

- Accord Gras Savoye<sup>710</sup> : l'accord prévoit que « *s'il y a lieu à cumul d'information et/ou consultation d'instances entre une représentation d'un pays et le CEEGS, le processus est enclenché à l'échelle européenne une fois que l'instance nationale a été informée et/ou consultée conformément à la législation nationale* » ;
- Accord Saint Gobain<sup>711</sup> : le nouvel avenant tranche en faveur de la simultanéité. En effet, lorsqu'une question de niveau transnational « *relève par ailleurs, en raison de ses effets éventuels appréciés au niveau national, de l'information et/ou de la consultation, sur ces mêmes effets, d'instances représentatives du personnel établies au niveau national* », il prévoit que l'instance européenne « *est réunie, informée et consultée, dans toute la mesure du possible, en même temps que ces instances représentatives du personnel établies au niveau national, sauf si les règles en vigueur au niveau national en disposent autrement* » ;
- Accord RR Donnelley<sup>712</sup> : la direction s'engage à « *faire tous les efforts pour provoquer l'information et la consultation simultanément aux niveaux local et*

---

<sup>708</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, cons. 37.

<sup>709</sup> « Critique de la négociation collective », Dr. Soc. 1979, p. 350.

<sup>710</sup> Planet Labor 10 novembre 2009, dépêche n ° 091022.

<sup>711</sup> Planet Labor 23 septembre 2009, dépêche n ° 090867.

<sup>712</sup> Planet Labor 22 octobre 2009, dépêche n ° 090962.

*européen, et pour que ces processus se poursuivent concurremment et indépendamment l'un de l'autre. L'information et la consultation nationale obéiront aux procédures fixées en droit national. L'information et la consultation européenne obéiront aux procédures fixées dans cet accord » ;*

- Accord Colgate-Palmolive<sup>713</sup> : en cas de circonstances extraordinaires qui pourraient avoir un impact substantiel sur l'emploi dans aux moins deux pays, le Président du Forum (membre de la direction) et le comité de coordination se réuniront avec les représentants des pays affectés dans les plus brefs délais. Le nouvel accord précise que cette réunion, qui doit être un préalable à la décision finale, doit intervenir simultanément avec les processus d'information et de consultation menés au niveau national. Les représentants du comité de coordination auront le droit d'exprimer une opinion dans un délai de 14 jours après cette réunion. L'accord ajoute que la consultation du comité d'entreprise européen ne doit pas entamer la compétence de la direction de mener les consultations nécessaires conformément aux calendriers prévus par les législations nationales. Lorsque les lois nationales l'autorisent, l'information pourra être fournie au comité de coordination avant ou au même moment que les instances nationales. Concernant la chronologie des procédures, l'accord prévoit qu'en cas de circonstances extraordinaires qui ne concerneraient qu'un Etat membre, le comité de coordination pourra être informé dès que les procédures locales auront été initiées.
- Accord L'Oréal<sup>714</sup> : dans le cadre de la révision, le Secrétariat de Liaison se verra attribuer de nouvelles responsabilités. En effet, l'avenant prévoit qu'« *en cas de projets transnationaux entraînant des consultations locales dans au moins deux pays représentés au sein de l'IEDS/CEE, la procédure de consultation transnationale du Secrétariat de Liaison élargi est mise en œuvre* ». Jusqu'à trois ou quatre pays, la procédure sera la suivante :
  - Information du Secrétariat de Liaison du projet, selon sa nature, soit dès que l'information des instances nationales a été faite, soit en même temps.
  - Organisation, le plus rapidement possible dans les 20 jours suivants, d'une réunion d'information et de consultation avec le Secrétariat de Liaison. Cette

---

<sup>713</sup> Planet Labor 20 juillet 2009, dépêche n ° 090748.

<sup>714</sup> Planet Labor 24 juin 2009, dépêche n ° 090668.

réunion peut être élargie, à la demande du Secrétariat, à un membre de chaque pays concerné par une consultation locale.

- Le Secrétariat de Liaison peut émettre un avis au nom du comité européen, dans un délai de deux semaines sans pour autant que la mise en œuvre du projet puisse « être retardée par cette procédure de consultation si les délais de consultation propres à chaque pays concernés étaient inférieurs » ;
- Accord GDF Suez<sup>715</sup> : l'accord précise pour mieux distinguer les champs respectifs entre les différentes instances de représentation du personnel, que « l'information et la consultation des salariés s'effectuent au niveau approprié de direction et de représentation, en fonction du sujet traité et des textes applicables en la matière » ;
- Accord EADS<sup>716</sup> : l'accord règle la question des procédures à engager devant les différents comités d'entreprise européens du groupe : le comité d'entreprise européen placé au niveau de la société mère, les comités d'entreprise européens des divisions (Airbus, Astrium, Eurocopter, Defense) et les comités d'entreprise nationaux. Ainsi, lorsqu'un sujet transnational concernant au moins deux divisions du groupe, l'information et la consultation se déroulent en priorité au niveau du comité d'entreprise européen, puis des comités d'entreprise européens de divisions. Lorsque le sujet transnational ne concerne qu'une division, la procédure d'information-consultation est d'abord engagée au niveau du comité d'entreprise européen de la division. Si le sujet est d'importance, le comité d'entreprise européen en est informé lors de sa prochaine réunion plénière. A l'issue de la première réunion du comité compétent au niveau européen, les procédures nationales sont engagées. En cas de circonstances exceptionnelles, les instances représentatives nationales peuvent être saisies en parallèle aux comités européens sans porter atteinte aux prérogatives de chacun d'eux. ;
- Accord Lennox<sup>717</sup> : après avoir rappelé que le CE européen ne peut se substituer aux instances nationales de représentation des salariés, les parties conviennent que les procédures d'information ou de consultation du comité d'entreprise européen « ne pourront pas constituer un préalable à l'émission d'un avis dans le cadre des

---

<sup>715</sup> Planet Labor 6 mai 2009, dépêche n ° 090489.

<sup>716</sup> Planet Labor 26 janvier 2009, dépêche n ° 090085.

<sup>717</sup> Planet Labor 26 mars 2009, dépêche n ° 090329 ; LSE n ° 223, p. 4.

*procédures d'information et de consultation nationales* ». La compétence du comité est limitée aux questions transnationales qui concernent « *soit l'ensemble du groupe (...), soit au moins deux entreprises du groupe situées dans des Etats membres différents* ». La direction s'engage à renforcer l'information et la concertation au sein du CE européen « *en anticipant le plus en amont possible cette concertation, tout en respectant les législations nationales* ». L'accord exclut du champ de l'information-consultation les « *éléments des politiques nationales (salariales notamment)* ».

- Accord Air France KLM<sup>718</sup>: « *les instances locales concernées seront informées concomitamment* ». Il en va de même pour la consultation et en cas de circonstances exceptionnelles.

**568.** A défaut de dispositions précises dans l'accord constitutif du comité d'entreprise européen, en cas de contentieux, le juge ne pourra adopter une solution claire et automatique issue de la directive. Il devra fonder sa décision en fonction des faits, de la nature et de l'étendue de l'opération envisagée. Deux lignes d'interprétation pourront être mobilisées : d'une part, la finalité de la directive d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs, et, d'autre part, le principe d'une information et d'une consultation effectuées au niveau pertinent de direction et de représentation<sup>719</sup>.

---

<sup>718</sup> Planet Labor 4 mai 2010, dépêche n° 100363.

<sup>719</sup> Frédéric TURLAN, LSE, Les Synthèses, octobre 2009, p. 15.

## Chapitre 2 : La négociation

Selon une étude menée par la Commission européenne en juillet 2008<sup>720</sup>, 147 textes communs transnationaux, dénommés accords transnationaux d'entreprises (ATE), ont été signés par la direction et les représentants du personnel de multinationales, la plupart ayant été conclus depuis 2000.

Le développement de la négociation transnationale soulève la problématique des acteurs habilités à négocier ces accords. Dans cette perspective, la place et le rôle des comités d'entreprise européens est l'une des questions les plus débattues, qu'il s'agisse de sa capacité (Section 1) ou de sa légitimité (Section 2) à négocier.

---

<sup>720</sup> “Mapping of transnational texts negotiated at corporate level”, juillet 2008.

## ***Section 1 : La capacité à négocier***

**569.** La capacité à négocier du comité d'entreprise européen renvoie à la question de l'efficacité de son action. Le comité tend à s'affirmer comme un partenaire naturel de la négociation (Sous-section 1) et joue déjà, en pratique, un rôle déterminant dans la négociation d'accords transnationaux (Sous-section 2).

### ***Sous-section 1 : Un partenaire naturel de la négociation***

**570.** La capacité des comités d'entreprise européens à se constituer en tant qu'acteurs de la négociation collective, notamment sur un thème tel que les restructurations transnationales – qui étaient la principale raison d'être de la directive de 1994 – a été questionnée par certains chercheurs dès la fin des années 1990 dans des interprétations assez pessimistes sur le rôle des comités<sup>721</sup>.

**571.** Mais le comité d'entreprise européen apparaît aujourd'hui comme le partenaire logique de l'entreprise pour la négociation (§1). Ses caractéristiques en font un modèle pour des avancées futures du dialogue social européen (§2).

#### **§1 : Un partenaire logique en droit positif**

**572.** L'un des enjeux majeurs de la négociation transnationale tient à l'identification des personnes aptes à conclure l'accord. Côté patronal, la direction centrale de l'entreprise ou du groupe a vocation naturelle à le négocier. Si la situation est moins évidente côté salarial, la solution la plus logique consiste en la reconnaissance du comité d'entreprise européen comme interlocuteur. « *C'est effectivement le premier organe auquel pensent les entreprises lorsqu'elles veulent négocier* », souligne Bart Samyn, secrétaire général adjoint de la Fédération européenne de la métallurgie<sup>722</sup>.

---

<sup>721</sup> W. STREECK, 1998, « The Internationalisation of Industrial Relations in Europe: Prospects and Prospects », *Politics and Society*, 24(4) ; B. HANCKE, 1999, « European Works Councils in the Automobile Industry », *La Lettre du GERPISA*, no 134 et, 2000, « European Works Councils and Industrial Restructuring in the European Motor Industry », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 6, no 1.

<sup>722</sup> Planet Labor 30 mars 2006, dépêche n° 06310.

## I. De la portée européenne à l'implication mondiale

**573.** Les entreprises se tournent naturellement vers le comité d'entreprise européen dans la mesure où cette instance réunit des représentants des salariés travaillant dans l'ensemble des Etats de l'Espace économique européen où l'entreprise ou le groupe est implanté(e). Il reste en effet, la « *structure unique transnationale, multiculturelle de représentation des travailleurs dans le monde, ce qui explique son rôle essentiel dans nombre de négociation d'ACI* »<sup>723</sup>.

**574.** Alors que les comités d'entreprise européens sont souvent les instigateurs d'accords-cadres internationaux, on assiste de plus en plus à la transformation du comité d'entreprise européen en un comité d'entreprise mondial lui permettant de s'inscrire dans un contexte mondial. La directive sur les comités d'entreprise européens « *a permis la mise en place d'une représentation des salariés à l'échelon européen et a pu inciter certaines multinationales à dépasser ce cadre et à instaurer des comités mondiaux représentant les salariés de ces entreprises* »<sup>724</sup>.

**575.** De nombreuses multinationales sont confrontées à l'alternative suivante : soit suivre une logique de groupe en transformant son comité d'entreprise européen en comité de groupe mondial, soit suivre leur obligation légale en créant une instance de dialogue social mondiale à côté du comité d'entreprise européen<sup>725</sup>.

**576.** Volkswagen a été la première firme automobile à établir un comité d'entreprise mondial en 1999. Renault et Daimler-Chrysler ont fait de même en 2000 et 2002. Dans ces trois cas l'existence des comités d'entreprise européens a servi de socle et de modèle pour la mise en place de comités mondiaux<sup>726</sup>. Le groupe Renault a ainsi fusionné son comité de groupe France avec son comité d'entreprise européen par un avenant du 27 octobre 2000 (puis par un nouvel avenant du 4 avril 2003) à l'accord du 5 mai 1995 relatif au comité de groupe

---

<sup>723</sup> M. A. MOREAU, « Négociation collective transnationale : réflexions à partir des accords-cadres internationaux du groupe ArcelorMittal », Dr. Soc. Janvier 2009, n° 1, p. 93.

<sup>724</sup> S. LAULOM « Passé, présent et futur de la négociation collective transnationale », Dr. soc. 2007, p. 623.

<sup>725</sup> « Le CE européen est-il prêt à chanter l'Internationale ? », LSE, février 2005, n° 121, p. 1.

<sup>726</sup> Pour une analyse plus détaillée, voir I. COSTA et U. REHFELDT, « Les CEE et la négociation collective transnationale : les accords européens et mondiaux dans l'automobile », La revue de l'IRES, n° 2009/2, p. 99.

européen, et ce tout en élargissant le statut d'observateur (Slovénie, Turquie, Brésil, Roumanie, Argentine, Corée)<sup>727</sup>.

**577.** D'autres groupes ont emprunté la même voie. Par exemple, concernant le groupe Danone, l'accord portant création du CE européen, avait prévu dès son origine la participation des représentants des pays d'Europe centrale et orientale (avant leur adhésion à l'UE) ainsi que celle des représentants des bureaux régionaux de l'UITA (Europe, Amérique Latine et Asie)<sup>728</sup>. L'élargissement du CIC au niveau mondial, pour une période expérimentale de deux ans, a été officialisé le 12 octobre 2009. Il résulte à la fois des revendications de l'UITA en faveur d'un renforcement du dialogue social à l'échelle globale du groupe, et de la stratégie sociale de l'entreprise relancée il y a peu par l'annonce de la création d'un fonds de dotation en faveur de projets de développement dans les bassins d'emplois où sont implantées ses usines. La formule choisie prévoit l'ouverture géographique à des représentants salariés de ses filiales en Asie (Indonésie), Amérique du Nord (Etats-Unis et Canada), Amérique Latine (Mexique, Argentine, Brésil, ..) et Afrique (Afrique du Sud, Algérie, ..). L'élargissement fera monter le nombre des participants à la réunion annuelle de cette instance de dialogue social autour de 75.

**578.** Concernant le groupe EADS, à la suite de la signature de l'accord cadre international définissant les principes et standards sociaux du groupe EADS NV, le 28 juin 2005, les signataires s'étaient accordés sur le principe d'adapter si nécessaire les règles du dialogue social au sein du groupe, afin d'intégrer le développement et la mondialisation de ses activités<sup>729</sup>. Les parties signataires « *conviennent que lorsque le nombre de salariés du groupe EADS dans un pays d'implantation situé hors de l'Union européenne excédera le seuil de 1 000, des négociations pourront s'engager en vue d'assurer la participation d'un ou de plusieurs représentants de ce pays aux réunions plénières du CE européen d'EADS NV* ». Par ailleurs, en dehors de ce critère quantitatif, d'autres éléments seront pris en considération dans les négociations comme « *la structure organisationnelle d'EADS dans le pays* », la « *tradition en matière de dialogue social* », la « *présence de syndicats représentatifs sur les sites* ».

---

<sup>727</sup> B. TEYSSIE, « La négociation collective transnationale d'entreprise ou de groupe », Dr. soc. n° 11, nov. 2005, p. 982. Liaisons sociales, Bref social 29 avril 2003, n° 13881, p. 1. LSE, 2003, n° 80, p. 4.

<sup>728</sup> Planet Labor, 28 octobre 2009, dépêche n° 090981.

<sup>729</sup> Planet Labor, 7 février 2007, dépêche n° 070113 et 9 mai 2007, dépêche n° 070407.

*concernés et tous autres critères pertinents* ». Pour faire entrer des représentants de salariés d'Etat situés en dehors de l'UE, une demande d'ouverture de la négociation doit être présentée par courrier à l'initiative de l'une des deux parties signataires. La Fédération internationale des ouvriers de la métallurgie (FIOM) et la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) seront mises en copie de ce courrier, en tant que signataires de l'accord cadre international. Un délai d'un mois est ensuite prévu pour que la direction engage une négociation avec les deux parties et en associant la FIOM et la FEM, lors de laquelle les critères quantitatifs et qualitatifs seront examinés. Les éventuels représentants des pays tiers devront être salariés du groupe EADS. Les règles et les modalités de fonctionnement du comité ne seront pas révisées tant que le nombre de nouveaux pays représentés – qu'ils appartiennent ou non à l'UE – n'excèdera pas le nombre de quatre.

**579.** Si le choix de la structure unique a le mérite de rationaliser le dialogue social, il soulève plusieurs difficultés. D'une part, il pose la question du statut des observateurs et des pouvoirs qui leur sont accordés. Cette solution consiste pour les entreprises en une mesure d'économie visant à contenir l'extension des comités d'entreprise européens. Il est alors aussi plus difficile de garantir dans le cas des groupes français la présence de chacune des grandes organisations syndicales françaises au sein des comités. Plus le comité s'élargit plus cet exercice est délicat si l'on ne souhaite pas augmenter le nombre de mandats. D'autre part, le choix des représentants au niveau mondial s'avère plus problématique que dans le cadre du comité d'entreprise européen pour lequel les règles de désignations sont connues. La transformation en un comité mondial peut alors entraîner un mélange des genres source de contentieux. Enfin, une dernière difficulté concerne le choix des termes pertinents au niveau mondial, dont la liste est plus réduite que dans le cadre européen : respects des droits sociaux fondamentaux, non-discrimination ou encore santé et sécurité au travail.

## II. La personnalité juridique

**580.** Par ailleurs, le comité d'entreprise européen est apte à contracter puisqu'il est doté de la personnalité juridique. La directive 94/45 ne disait rien sur la personnalité juridique de cette instance. C'est le Tribunal<sup>730</sup> qui a indirectement consacré cette personnalité juridique en

---

<sup>730</sup> Ex-tribunal de première instance des Communautés.

admettant qu'un comité d'entreprise européen puisse avoir la qualité de partie intervenante à une demande d'annulation formée contre une décision de la Commission<sup>731</sup>.

**581.** Un des articles de la directive refonte 2009/38, sans reconnaître expressément cette personnalité juridique, pourrait être interprété comme son fondement. Le texte précise que « *les membres du comité d'entreprise européen disposent des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive de représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire* »<sup>732</sup>. Ce droit d'action reste limité à la défense des droits conférés par la directive et non à la défense des droits des travailleurs au sens large qui pourrait légitimer que le comité puisse décider, par exemple, d'épauler les syndicats nationaux dans le cadre d'une négociation salariale ou d'un conflit collectif.

**582.** En tout état de cause, la loi de transposition française avait déjà reconnu la personnalité juridique : « *le comité d'entreprise européen est doté de la personnalité civile* »<sup>733</sup>.

**583.** Enfin, on peut considérer sur un plan pratique que la consultation demande des capacités qui s'avèrent proches de la négociation, notamment si la consultation a pour but d'exprimer un point de vue commun des salariés et de convaincre l'employeur de modifier, le cas échéant, son projet initial.

## **§ 2 : Une source d'inspiration en droit prospectif**

**584.** Nouvelle étape dans son développement propre (I) ou modèle pour un nouvel acteur de la négociation transnationale (II), le comité d'entreprise européen constitue une source d'inspiration déterminante pour un nouveau cadre de la négociation collective.

---

<sup>731</sup> Trib. Ord. 6 juin 2002, *Schneider Electric c/ Commission*, aff. T-77/02, le comité intervenant aux côtés du comité central d'entreprise de la SA Legrand pour soutenir les conclusions de la Commission.

<sup>732</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 10 § 1.

<sup>733</sup> Code du travail, art. L. 2343-7.

## I. Une étape dans le développement du comité d'entreprise européen

**585.** La dynamique de la construction de l'Europe sociale est marquée par une relation de réciprocité qui peut être observée entre développement des comités d'entreprise européens et développement de la négociation transnationale d'entreprise. En effet, « *c'est surtout à partir de la mise en place d'une instance de représentation transnationale, le CEE, dans un nouvel espace de régulation, celui de l'Europe, et dans un contexte où les entreprises font évoluer leur politique de gestion des ressources humaines avec la mondialisation, que la représentation transnationale des salariés fut reconnue dans les entreprises multinationales et qu'ont émergé les premiers accords transnationaux* »<sup>734</sup>.

**586.** Dès lors, pour certains, le développement d'une activité de négociation au sein des comités d'entreprise européens va de soi, et serait même vu comme le signe du succès et de l'affirmation de cette instance de représentation<sup>735</sup>. Dans son analyse sur les transformations du travail et du droit du travail en Europe, Alain Supiot soutenait que « *les entreprises multinationales et les groupes d'entreprises acquièrent une importance croissante et la négociation collective développée dans ces structures est de plus en plus importante. Certes, après d'âpres discussions, la directive 94/45/CE n'a pas attribué de facultés de négociation aux comités d'entreprise européens qui doivent voir le jour dans les entreprises ou groupes d'entreprise de dimension communautaire. Cependant, on ne peut s'empêcher de penser que là où il sera efficace, le fonctionnement de telles institutions de participation donnera lieu à des pratiques de négociation* »<sup>736</sup>. Le développement de la négociation transnationale d'entreprise représente ainsi un avenir possible des comités d'entreprise européens, une nouvelle étape de leur propre développement.

**587.** Dans cette perspective, il semble nécessaire de conforter, avant de les engager sur la voie de la négociation, le bon et plein exercice des droits d'information et de consultation du comité d'entreprise européen. Plusieurs cas, et notamment des restructurations, ont mis en évidence ces dernières années que les droits d'information et de consultation des salariés au

---

<sup>734</sup> I. COSTA et U. REHFELDT, « Les CEE et la négociation collective transnationale : les accords européens et mondiaux dans l'automobile », La revue de l'IRES, n° 2009/2, p. 99.

<sup>735</sup> E. BETHOUX, colloque 5-6 février 2008, Maison de l'Europe de Paris, « Les négociations transnationales en Europe : où en est-on ? Problèmes rencontrés, quelles perspectives ? ».

<sup>736</sup> A. SUPIOT, rapport sur les transformations du travail et du droit du travail en Europe, 1999, p. 155.

sein des comités d'entreprise européens n'étaient pas entièrement assurés, en dépit des avancées réalisées<sup>737</sup>.

**588.** Les discussions sur la façon dont la négociation transnationale d'entreprise pourrait être mise en œuvre sont largement nourries par l'exemple des négociations qui instituent le comité d'entreprise européen. Le développement des comités d'entreprise européens donne l'exemple d'une négociation juridiquement encadrée, même si parallèlement une grande liberté contractuelle est reconnue aux partenaires sociaux. En effet, « *la directive communautaire du 22 septembre 1994 devrait faire date, car c'est la première fois qu'est abordée de front la construction de l'agent d'une négociation européenne dont le fruit espéré, un accord, est doté d'une portée normative dans plusieurs Etats* »<sup>738</sup>. De même, l'un des apports essentiels de cette directive est de définir « *les règles permettant d'identifier les acteurs de cette négociation, appelés à représenter les salariés des groupes d'entreprises* »<sup>739</sup>. Il serait envisageable de voir la négociation transnationale mise en place par un groupe spécial de négociation. Celui-ci servirait d'agent de négociation spécifique du côté des représentants des salariés.

**589.** Enfin, les renégociations régulières des accords des comités d'entreprise européens nourrissent cette dynamique en posant la négociation de l'accord non comme un moment passé de la vie du comité mais comme un « *horizon toujours possible* »<sup>740</sup>, qui rend de ce fait son devenir ouvert.

## II. Un modèle pour la fonction de délégué syndical européen

**590.** Plus encore, certains ont évoqué la possibilité de créer une fonction nouvelle de délégué syndical européen de groupe qui pourrait représenter les salariés de l'entreprise ou du groupe dans ces négociations.

---

<sup>737</sup> Voir Titre 2 Chapitre 1.

<sup>738</sup> A. LYON-CAEN, « La négociation collective dans ses dimensions internationales », 1997, p. 364.

<sup>739</sup> S. LAULOM, « Le cadre communautaire de la représentation des travailleurs dans l'entreprise », 2005, p. 46.

<sup>740</sup> E. BETHOUX, colloque 5-6 février 2008, Maison de l'Europe de Paris, « Les négociations transnationales en Europe : où en est-on ? Problèmes rencontrés, quelles perspectives ? ».

**591.** La relance de l'Europe sociale nécessiterait l'émergence d'un acteur syndical à part entière, qui, à l'instar du comité d'entreprise européen constituerait une instance transnationale de représentation des salariés. Cela éviterait la concurrence interne et le dumping social à l'intérieur des groupes. Il conviendrait alors de mettre en place une allocation de ressources déterminée selon le coût du travail ou la flexibilité dans tel ou tel pays. La création d'un acteur syndical et d'un champ de négociation qui lui soit réservé pourrait être une solution<sup>741</sup>.

## ***Sous-section 2 : Un partenaire réel de la négociation***

**592.** Les évolutions récentes de la négociation transnationale démontrent l'implication croissante du comité d'entreprise européen dans les accords transnationaux, qu'ils en soient les instigateurs (§1) ou les signataires (§2).

### **§ 1 : L'instigateur de la négociation**

**593.** Le comité d'entreprise européen joue d'ores et déjà un rôle dans la pré-négociation d'accords transnationaux<sup>742</sup>. En effet, un accord transnational peut commencer par un simple relevé de conclusions adopté par le comité d'entreprise européen, conformément au rang des résolutions qu'il est susceptible de voter et sans lui conférer de valeur contractuelle.

**594.** Une telle procédure a été utilisée par la Groupe Axa dont le comité d'entreprise européen a rendu un document intitulé « *Conduite du dialogue social au sein du groupe Axa en Europe* » lors de sa réunion tenue le 24 décembre 2004<sup>743</sup>. Les principales dispositions de ce document ayant vocation à être intégrées dans l'accord constitutif européen, elles sont destinées à acquérir la nature et l'autorité d'un accord.

**595.** De même, le comité d'entreprise européen du groupe Thales a joué un rôle important dans la préparation de la négociation de l'accord européen « *Améliorer le développement*

---

<sup>741</sup> R. BRIHI, « Réviser la directive sur le CE européen et instituer le « délégué syndical européen » », LSE, n° 162, p. 5.

<sup>742</sup> B. TEYSSIE, « La négociation collective transnationale d'entreprise ou de groupe », Dr. soc. n° 11, nov. 2005, p. 982.

<sup>743</sup> LSE, 2005, n° 119, p. 1.

*professionnel en anticipant mieux* » signé le 11 juin 2009. Un pré-travail a été réalisé au sein du comité d'entreprise européen pour collecter les bonnes pratiques. Il a ensuite contacté la FEM très en amont du processus de négociation pour lui faire part de son travail. La discussion a été engagée avec les membres du comité restreint. Le groupe de négociateurs mandatés était alors composé de la plupart des membres du comité restreint mais mandatés en tant que représentants syndicaux de leur organisation. Une attention particulière a été portée quant à l'équilibre entre les représentants des salariés qui connaissent l'entreprise de l'intérieur et les experts des syndicats européens<sup>744</sup>.

## § 2 : Le signataire des accords

**596.** Le comité d'entreprise européen peut être l'unique signataire de l'accord transnational, notamment dans le cadre des groupes d'origine nord-américaine<sup>745</sup>. Mais dans la plupart des cas, il est cosignataire de cet accord. Les statistiques sont édifiantes : les deux tiers des accords cadres internationaux sont aussi signés par les comités d'entreprise européens. Dans les deux tiers des accords signés au sein des comités d'entreprise européens, les fédérations syndicales européennes ou internationales sont présentes. Les entreprises françaises et allemandes seraient plus sensibles que les autres à la participation des comités d'entreprise européens dans de tels accords<sup>746</sup>.

**597.** Le premier accord cosigné par une instance de représentation européenne visant à garantir les droits des salariés de Ford transférés dans une entité nouvellement créée par le groupe a été conclu au sein du groupe Ford le 25 janvier 2000. Les parties se sont alors engagées à en reprendre les termes dans chacun des Etats où la nouvelle entité est implantée afin de leur donner force obligatoire<sup>747</sup>.

**598.** Le deuxième accord conclu au sein d'un comité d'entreprise européen est le document cadre conclu avec le comité de General Motors portant sur l'impact social de l'alliance nouée entre le constructeur Opel et Fiat le 13 mai 2000. Le document adopté le 6 juillet par le comité

---

<sup>744</sup> « Entretien avec les négociateurs de l'accord européen de Thales », LSE, n° 229, juillet 2009, p. 5.

<sup>745</sup> Etude de la DG Emploi sur les accords transnationaux : study seminar « Transnational agreement » du 17 mai 2006.

<sup>746</sup> J.- Ph. LHERNOULD, « La négociation collective communautaire, petit manuel de la diversité, Dr. soc. », n° 1, janvier 2008, p. 34.

<sup>747</sup> LSE, 2000, n° 8, p. 15.

d'entreprise européen de General Motors est également signé par un représentant de la FEM. L'exécution de cet accord devait être réalisée au niveau national<sup>748</sup>.

**599.** Les accords de ce type se sont par la suite multipliés. Les discussions portent essentiellement sur huit thèmes :

- les droits fondamentaux<sup>749</sup>,
- le dialogue social<sup>750</sup>,
- la santé et la sécurité au travail,
- la protection des données personnelles,
- les rémunérations et le temps de travail<sup>751</sup>,
- les restructurations et les sous traitants<sup>752</sup>,
- la mobilité,
- la formation et les qualifications<sup>753</sup>.

---

<sup>748</sup> LSE, 2000, n° 14, p. 1.

<sup>749</sup> Par exemple, les présidents des compagnies aériennes Air France et KLM, le Comité de groupe européen Air France KLM et le secrétaire général de la fédération syndicale européenne des travailleurs du transport (ETF) ont signé, le 20 février 2008, une charte sociale et éthique (Planet Labor, 25 février 2008, dépêche n° 080153).

<sup>750</sup> Dans le groupe Axa, un avenant de l'accord initial négocié en 2005 prévoyait qu'à titre expérimental, un document préparé par la direction sur la conduite du dialogue social allait être annexé à l'accord. Dans le cadre du renouvellement de l'accord, il a été décidé d'annexer définitivement ce texte qui contient des « *engagements vis-à-vis des salariés, particulièrement en cas de changements organisationnels importants* » tels que celui « *d'organiser l'information de [ses] collaborateurs autour de phases successives (conduites dans un délai approprié)* ». Ces phases sont la réflexion pré-décisionnelle, l'élaboration d'un plan d'action, la concertation sur son application et ses implications locales et enfin la mise en œuvre et le suivi. Le document liste neuf principes qui vont du respect de l'information et de la consultation, du recours au licenciement en ultima ratio mais aussi des engagements en faveur de la santé au travail, de la formation, de la lutte contre les discriminations (Planet Labor 18 juin 2009, dépêche n° 090653).

<sup>751</sup> Le groupe français Suez a signé, le 3 juillet 2007, un accord de groupe portant sur l'association des salariés aux résultats, avec son CE européen, la Fédération syndicale européenne des services publics (FESP), la Confédération européenne des cadres et les cinq organisations syndicales françaises. Le bureau du comité d'entreprise européen est associé au suivi de l'accord (Planet Labor, 12 juillet 2007, dépêche n° 070625).

<sup>752</sup> La direction du groupe bancaire Dexia (35000 salariés) et son comité d'entreprise européen ont signé, le 19 décembre 2007, un avenant aux principes de gestion sociale du groupe Dexia adoptés en juin 2003. Le nouveau texte précise « *la ligne de conduite que Dexia entend respecter en cas de cession d'une participation majoritaire dans le périmètre de compétence du comité d'entreprise européen* ». Sous réserve de l'accord du repreneur, les « *engagements finaux et écrits* » seront communiqués au bureau du comité d'entreprise européen et aux représentants du personnel de l'entité cédée. Une fois le repreneur choisi, les instances de représentation du personnel sont informées du projet de cession au plus tard lors de l'envoi du mémorandum à l'intention du marché. Les documents qui leurs sont remis, le sont également aux membres du bureau du CE européen. Un point systématique sera fait lors de chaque réunion de bureau, jusqu'à la sortie effective de l'entité du périmètre du groupe (Planet Labor, 22 avril 2008, dépêche n° 080322).

**600.** Cependant, un rapport récent est venu mettre en évidence la faible participation des comités européens des entreprises du secteur de l'énergie aux politiques de RSE (Responsabilité sociale de l'entreprise)<sup>754</sup>. Dans le cadre du projet mené par la fédération syndicale européenne des services publics (EPSU), en collaboration avec la SDA<sup>755</sup>, intitulé « *Apprentissage et pratiques des CE européens dans le secteur européen de l'énergie* », une étude a été commandée sur le rôle des comités d'entreprise européens en matière de politiques de RSE et dans la mise en œuvre des accords transnationaux<sup>756</sup>. Prôné par la Commission européenne dans plusieurs communications adoptées entre 2001 et 2006, le rapport note que le concept de RSE n'est repris que depuis récemment par les entreprises étudiées. Il apparaît que toutes ont endossé formellement certaines, sinon toutes, les lignes directrices internationales existantes en matière de RSE. Ces standards sont repris dans la déclaration conjointe du 22 juin 2009 des syndicats européens du secteur et du représentant patronal Eurelectric<sup>757</sup>.

**601.** Si formellement la plupart des groupes étudiés adhère aux standards internationaux de RSE, difficile pour les représentants des travailleurs d'évaluer l'efficacité de leur mise en œuvre étant donné la faible participation des comités d'entreprise européens aux stratégies de RSE. Le projet de rapport relève que toutes les entreprises étudiées<sup>758</sup>, ont signé des accords portant création d'un Comité d'entreprise européen, mais qu'aucun de ces accords ne sécurise juridiquement la participation des membres du comité d'entreprise européen à la stratégie de RSE de l'entreprise. Malgré un mémorandum de l'Institut syndical européen appelant à renforcer le cadre juridique des comités d'entreprise européens à cet égard, la nouvelle directive européenne sur le comité d'entreprise européen reste muette sur le sujet. La

---

<sup>753</sup> Le CE européen et la direction du groupe Unicredit ont adopté, mi-décembre, une déclaration conjointe sur la « *formation, l'apprentissage et le développement professionnel* ». La formation y apparaît comme une valeur fondamentale du groupe devant être valorisée tout au long de la carrière des salariés. La tâche de veiller à la mise en œuvre est confiée au CE européen à qui seront remis les éléments sur l'application dans les différents services lors d'une ou deux réunions ordinaires (Planet Labor 7 janvier 2009, dépêche n° 090015).

<sup>754</sup> Planet Labor 5 janvier 2010, dépêche n° 100009.

<sup>755</sup> Social development agency.

<sup>756</sup> Le rapport se base sur les informations publiques de neuf grandes entreprises du secteur: les groupes français EDF et GDF Suez, le Tchèque CEZ, les Allemands E.ON et RWE, le Suédois Vattenfall, l'Italien ENEL, le Finlandais Fortum et l'Espagnol Iberdrola. Il prend également en compte les réponses à un questionnaire adressé à des membres des CE européens de ces entreprises.

<sup>757</sup> Planet Labor 24 juin 2009, dépêche n° 090667.

<sup>758</sup> Sauf Iberdrola.

démarche de RSE reste « *unilatérale* », c'est-à-dire le fait de la direction des entreprises. Si les entreprises EDF, E.ON, RWE et ENEL ont signé des accords-cadres internationaux de RSE, et GDF Suez un accord cadre européen, aucun de ces accords<sup>759</sup> n'est paraphé par le comité d'entreprise européen de ces entreprises.

**602.** Les comités européens interviennent le plus souvent au stade de mise en œuvre ou d'évaluation des politiques définies par l'entreprise, mais manquent de moyen pour accomplir cette mission. Le comité d'entreprise européen d'EDF a certes participé à la création du groupe spécial de négociation de l'accord-cadre international, mais le suivi de l'accord a ensuite été confié à un « *comité de dialogue RSE* », auquel seul le secrétaire du comité d'entreprise européen a obtenu un droit de participation. Par ailleurs, si le rapport d'évaluation du futur accord-cadre international de GDF Suez sera présenté annuellement au comité d'entreprise européen, ce dernier s'inquiète que le futur accord n'affaiblisse le contenu de l'accord européen.

## ***Section 2 : La légitimité à négocier***

**603.** La légitimité du comité d'entreprise européen en tant qu'acteur de la négociation collective transnationale implique que cette prérogative s'inscrive dans un cadre juridique identifié (Sous-section 1) mais aussi que le comité démontre sa représentativité, c'est-à-dire son aptitude à représenter au mieux les intérêts des travailleurs des entreprises ou des groupes qu'il représente (Sous-section 2).

### ***Sous-section 1 : Le cadre juridique***

**604.** Aucun cadre juridique officiel n'existe aujourd'hui en matière de négociation collective transnationale d'entreprise (§ 1). Un « cadre optionnel européen pour la négociation transnationale » est toutefois à l'étude (§ 2).

---

<sup>759</sup> A l'exception de RWE.

## § 1 : Un cadre juridique absent

**605.** Un vide juridique entoure actuellement les accords transnationaux d'entreprise. Les articles 154 et 155 du traité FUE<sup>760</sup> n'envisagent que de la négociation sectorielle ou intersectorielle. L'Accord sur la politique sociale joint au traité sur l'Union européenne en 1992<sup>761</sup> a ouvert la voie à la conclusion d'accords collectifs au niveau de l'Union européenne à caractère interprofessionnel ou intéressant au moins une branche d'activité.

**606.** Aucun autre texte n'est venu compléter ce dispositif en consacrant un statut aux accords collectifs d'entreprise ou de groupe. La directive 94/45 ne saurait non plus servir de fondement à la compétence des comités d'entreprise européens pour la signature des accords. Leur champ de compétences est limité à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire. La directive sur les comités d'entreprise européens, à l'instar de la directive sur la société européenne, définit seulement les règles d'une négociation collective transnationale dont l'objet est précisément circonscrit à la mise en place d'un organe consultatif représentant les salariés du groupe. Si certains auteurs soutiennent, au contraire, que la directive ne s'oppose pas pour autant à ce que les comités d'entreprise européens fassent de la négociation<sup>762</sup>, ils sont minoritaires.

**607.** La directive 2009/38 n'aborde pas non plus la question de la négociation d'accords par les comités d'entreprise européens. Ce sujet reste très délicat. Evelyne Pichot explique qu'il « *questionne les systèmes de relations sociales des différents pays de l'Union* ». Or, face à la nécessité de mener à bien la réforme des comités d'entreprise européens, il convenait « *d'avancer en gardant tout le monde à bord* »<sup>763</sup>.

**608.** Dans l'attente de ce cadre juridique, des organisations syndicales européennes ont défini leur propre cadre de la négociation transnationale d'entreprise. En effet, le comité exécutif de la Fédération Européenne de la Métallurgie (FEM) a adopté, le 14 juin 2006, une « *procédure interne de la FEM pour les négociations au niveau des entreprises multinationales* »<sup>764</sup>. Dans

---

<sup>760</sup> Ex-articles 138 et 139 du Traité.

<sup>761</sup> Accord européen du 7 février 1992 sur la politique sociale, art. 3 § 4.

<sup>762</sup> U. REHFELDT, « Les négociations transnationales en Europe. Où en est-on ? Problèmes rencontrés, quelles perspectives ? », Europe et société, n° 69-70, octobre 2007-septembre 2008, 9. 93.

<sup>763</sup> Evelyne PICHOT, entretien paru dans *Entreprise & Carrières*, n° 938 du 20 janvier 2009.

<sup>764</sup> Planet Labor 26 juin 2006, dépêche n° 06653.

ce document, la FEM rappelle que la négociation collective est une « *compétence fondamentale* » des syndicats et que les comités d'entreprise européens « *ne disposent pas d'un mandat pour la négociation collective et ne doivent pas devenir les partenaires des directions d'entreprises* » pour négocier sur des thématiques transnationales. Les accords conclus au niveau d'une entreprise transnationale « *ne disposent actuellement d'aucun cadre juridique, ce qui signifie que tout accord doit également être négocié et mis en œuvre au niveau national conformément aux systèmes et traditions du pays* ». Elle note également « *qu'aucun rôle n'est garanti aux syndicats au niveau de l'entreprise européenne* ». À défaut de cadre juridique européen en la matière, la FEM a donc décidé d'élaborer « *ses propres lignes directrices et procédures internes, pour les cas où elle est impliquée dans un processus de négociation d'entreprise* ».

**609.** Ainsi, l'organisation d'un « *cycle complet d'information et de consultation* » avec la participation des syndicats impliqués dans l'entreprise, du coordinateur FEM, du comité restreint du comité d'entreprise européen et du comité d'entreprise européen. Les syndicats impliqués doivent s'accorder sur le démarrage et sur le mandat de négociations. Dans le même temps, le coordinateur FEM informe le secrétariat FEM du début de ce processus ainsi que des thèmes et éléments concernés. La FEM instaure une procédure qui prévoit que les décisions sont prises « *de préférence de façon unanime* ». Mais, si « *l'unanimité n'est pas atteinte, la décision doit être prise par une majorité d'au moins deux tiers dans chacun des pays impliqués. Toutefois, un pays qui représente 5 % ou moins de la main-d'œuvre européenne totale ne peut bloquer une décision d'entamer des négociations. La décision est prise conformément aux pratiques et traditions nationales. La FEM demande toutefois que les organisations affiliées clarifient les méthodes utilisées dans chaque pays afin de parvenir à une telle décision et informent la FEM de cette méthode* ».

**610.** Le mandat de négociation peut inclure les thèmes de négociation, l'organisation du processus de négociation ou la composition du groupe de négociation. L'équipe de négociateurs doit inclure au moins un représentant de la FEM, et/ou le coordinateur FEM et/ou un représentant des syndicats impliqués, l'un d'entre eux menant les négociations. Parmi les négociateurs peuvent figurer des membres syndicaux du comité d'entreprise européen et/ou de son comité restreint.

**611.** Certains auteurs insistent sur la nécessité d'élaborer des mécanismes d'arbitrage ayant une valeur juridictionnelle pour contrôler l'application des accords d'entreprise

transnationaux. Au niveau européen, « *probablement en raison du modèle offert par les comités d'entreprise européens, la construction de comités paritaires semble être une voie plus acceptable pour asseoir un contrôle effectif de l'accord car la parité implique un équilibre de pouvoir construit au plan transnational et la création de collaborations dans le groupe et de participations à la recherche de solutions effectives* »<sup>765</sup>.

**612.** Au-delà du cadre juridique, la question de la légitimité des comités d'entreprise européens est d'ordre sociologique et politique<sup>766</sup>. La mise en place d'un cadre juridique reste néanmoins nécessaire pour conférer un statut à ce type d'accord et habilitier les acteurs les plus pertinents.

## **§ 2 : Vers un « cadre optionnel européen pour la négociation transnationale »**

**613.** Prenant acte de la réalité de la participation des comités d'entreprise européens à la construction d'accords d'entreprise ou de groupe de dimension transnationale, un groupe d'experts a été mandaté par la Commission européenne pour réfléchir sur les conditions de mise en place d'un cadre optionnel pour la négociation collective transnationale. A l'instar des comités d'entreprise européens avant la directive 94/45, la négociation transnationale d'entreprise se développe sous l'influence combinée d'un double mouvement<sup>767</sup> :

- des pressions venues d'en bas, à travers les expériences volontaires d'entreprises multinationales,
- des propositions venues d'en haut, à travers les initiatives de la Commission européenne qui entend encourager ces démarches et leur donner une assise juridique<sup>768</sup>.

---

<sup>765</sup> M. A. MOREAU, « Négociation collective transnationale : réflexions à partir des accords-cadres internationaux du groupe ArcelorMittal », Dr. Soc. Janvier 2009, n° 1, p. 93.

<sup>766</sup> Cet aspect sociologique était notamment souligné par Gérard LYON-CAEN dès les années 1970.

<sup>767</sup> E. BETHOUX, colloque 5-6 février 2008, Maison de l'Europe de Paris, « Les négociations transnationales en Europe : où en est-on ? Problèmes rencontrés, quelles perspectives ? ».

<sup>768</sup> « Brainstorming à la Commission sur la négociation transnationale », LSE, 2003, n° 153, p. 1.

**614.** La Commission a introduit l'idée de créer ce cadre optionnel en conclusion de sa communication « Renforcer le dialogue social européen » d'août 2004<sup>769</sup>. Cette position a été reprise par l'Agenda social 2005-2010 de février 2005<sup>770</sup>.

**615.** Par un avis de juillet 2005, le Comité économique et social européen (CESE) a soutenu « *l'objectif de cette initiative qui vise à promouvoir le dialogue social au niveau de l'entreprise et à l'échelle des secteurs, et à prendre davantage en compte qu'auparavant les activités transnationales des entreprises et la portée transnationale de leurs accords volontaires* ».

**616.** L'organisation patronale BusinessEurope a exprimé son désaccord quant à la nécessité d'établir un tel cadre. Il aura fallu plus d'un an pour parvenir à convaincre le patronat européen d'accepter la discussion sur le sujet. En février 2003, Renate Hornung-Draus<sup>771</sup> invitait plutôt la Commission à conserver son énergie et son argent et à améliorer la compétitivité des entreprises plutôt qu'à rajouter une dose supplémentaire de bureaucratie. A l'inverse, et regrettant l'absence de consultation sur ce thème, la Confédération européenne des syndicats (CES) a souligné la pertinence et la nécessité d'une telle mesure.

**617.** Malgré ces réticences, des solutions ont été proposées dans un souci de mettre en place une procédure, certes compliquée, mais qui équilibre les rapports entre les différents acteurs de la négociation collective. La proposition est la suivante. Les structures existantes de représentation des salariés dans les entreprises transnationales ne sauraient se voir doter du pouvoir de négociation alors même que les organisations syndicales jouent un rôle majeur dans les négociations collectives nationales ou européennes. La négociation par les fédérations européennes du secteur est ainsi privilégiée. Il s'agit de distinguer les acteurs habilités à activer le cadre optionnel de négociation et les acteurs habilités à négocier. Les

---

<sup>769</sup> Dans cette communication, la Commission souligne que « *l'intérêt et l'importance de la négociation collective transnationale se sont développés au cours de ces dernières années, en réponse notamment à la mondialisation et la l'union économique et monétaire. Les comités d'entreprise européens adoptent de plus en plus d'accords au sein des entreprises multinationales qui concernent des salariés dans plusieurs Etats membres. L'intérêt se développe également pour les accords transnationaux entre partenaires sociaux d'Etat membres géographiquement voisin, ainsi que pour des accords entre partenaires sociaux de secteurs particuliers couvrant plus d'un seul Etat membre* ».

<sup>770</sup> LSE, n° 122, p. 2.

<sup>771</sup> Directrice des affaires sociales du patronat allemand (BDA).

comités d'entreprise européens auraient le droit de déclencher la négociation collective transnationale mais aussi de participer au groupe de négociation, le cas échéant<sup>772</sup>.

**618.** Le schéma élaboré distingue trois types d'initiative, selon que la négociation ait vocation à se dérouler au niveau sectoriel ou au niveau d'une entreprise transnationale. Dans ces trois cas, chaque pays donne sa force obligatoire à l'accord selon les mécanismes nationaux appropriés.

1) La demande conjointe peut émaner d'organisations sectorielles ou intersectorielles européennes, syndicales et patronales dont la représentativité peut être vérifiée selon les critères déjà définis par la Commission. Une première négociation est alors menée par ces fédérations européennes afin de constituer un groupe paritaire sectoriel de négociation composé de représentants de ces organisations. L'accord conclu par écrit définit les règles de fonctionnement de ce groupe.

2) Une demande conjointe d'organisations sectorielles ou intersectorielles syndicales et patronales peut déclencher cette procédure lorsque ces dernières auront elles-mêmes été saisies par :

- au moins deux organisations syndicales et deux organisations patronales nationales d'un même secteur comparable, chacune d'elles appartenant à au moins un Etat membre différent,

- un comité d'entreprise européen (ou l'organe de représentation des travailleurs de la société européenne) et la direction d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprise transnationales afin de mener des négociations sur des sujets soumis à une information et une consultation,

- un comité d'entreprise européen demandant l'insertion, à l'agenda des négociations des organisations européennes sectorielles, de thèmes soumis à une information et une consultation du comité.

**619.** La même procédure est alors suivie pour constituer un groupe paritaire sectoriel de négociation chargé de négocier des accords au niveau du secteur. Afin de tenir compte de

---

<sup>772</sup> S. LAULOM, membre du groupe d'experts : « Passé, présent et futur de la négociation collective transnationale », Dr. soc. 2007, p. 623.

l'initiative prise par les représentants d'entreprises transnationales, ce groupe paritaire sectoriel peut intégrer du côté des représentants des salariés, le comité d'entreprise européen ou certains de ces membres et du côté patronal, la direction de l'entreprise. Un accord formalise la constitution de ce groupe et définit ses règles de fonctionnement.

3) Afin que puisse s'engager une négociation collective transnationale au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, une initiative unilatérale peut être reconnue aux organisations syndicales sectorielles ou intersectorielles européennes, à la demande de :

- un comité d'entreprise européen (ou l'organe de représentation des travailleurs de la société européenne) et la direction d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises transnationales afin de développer un processus de négociation sur un ou plusieurs des sujets qui font l'objet d'une information et d'une consultation,

- la direction d'une entreprise transnationale.

**620.** Il s'agit alors de constituer un groupe paritaire de négociation non plus au niveau d'un secteur, mais au niveau de l'entreprise transnationale. La négociation pour la constitution de ce groupe relève des organisations syndicales sectorielles ou intersectorielles européennes, mais le groupe paritaire inclut la direction de l'entreprise transnationale concernée et le comité d'entreprise européen si ce dernier s'est joint à la demande de négocier de la direction. Un accord formalise la constitution de ce groupe et définit ses règles de fonctionnement.

**621.** Si un cadre optionnel pour la négociation transnationale qui laisse une grande autonomie aux partenaires sociaux est ainsi esquissé, les discussions portent aujourd'hui moins sur la faisabilité d'un tel cadre que sur son principe même.

## ***Sous-section 2 : La représentativité***

**622.** La représentativité du comité d'entreprise européen est depuis toujours l'objet de controverses (§ 1). Elle apparaît néanmoins renforcée à plusieurs égards par l'intervention de la directive refonte de 2009 (§ 2).

## § 1 : Une représentativité discutée

**623.** Deux éléments principaux permettent de discuter la représentativité du comité d'entreprise européen : d'une part l'existence d'une prérogative syndicale en la matière (I) et, d'autre part, la réalité de l'activité du comité (II).

### I. Une prérogative syndicale

**624.** L'un des arguments majeurs de contestation de la légitimité des comités d'entreprise européens à négocier renvoie aux lois et pratiques des pays membres dans lesquels la négociation serait réservée aux organisations syndicales.

**625.** En France, la négociation collective donne la priorité aux syndicats. Le Conseil Constitutionnel refuse de reconnaître aux syndicats un monopole constitutionnel de représentation des intérêts des salariés. Ce dernier précise toutefois que les syndicats ont une « *vocation naturelle à assurer, notamment par la voie de la négociation collective, la défense des droits et intérêts des travailleurs* », cette vocation naturelle ayant valeur constitutionnelle. Le Conseil Constitutionnel ouvre la négociation collective aux représentants du personnel ou à des salariés mandatés « *dès lors que leur intervention n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives* »<sup>773</sup>.

**626.** Dans les autres Etats membres, la négociation collective n'est pas totalement réservée aux organisations syndicales. En Italie, les « *représentations syndicales unifiées* », élues par l'ensemble de salariés, disposent, conjointement avec les organisations syndicales, du droit de négocier des accords d'entreprise, dans les limites de l'accord national tripartite et des conventions collectives sectorielles. En Espagne, le comité d'entreprise est également habilité à négocier et partager cette prérogative avec les délégués syndicaux.

**627.** Le cas de l'Allemagne a pu susciter des craintes particulières liées à son modèle social basé sur la codétermination. Les conseils d'entreprise ont le droit de négocier des accords d'entreprise dans les limites assignées par la législation qui les engage à respecter les normes des conventions collectives sectorielles. Or, les syndicats ont toujours redouté que les accords d'entreprise aillent à l'encontre des conventions collectives, notamment qu'elles soient moins favorables. Il semble que ces éléments de débat ne soient pas transposables au niveau des

---

<sup>773</sup> Conseil Constitutionnel, décision n° 96-383 DC du 06 novembre 1996.

comités d'entreprise européens, notamment dans la mesure où il n'existe pas en Europe de couverture commune de conventions collectives sectorielles dont on pourrait craindre que les comités européens s'écartent. Les accords européens d'entreprise ont toujours ajouté au droit sans remettre en cause de droit conventionnel.

**628.** Dès lors, les syndicats se montrent très réticents à la reconnaissance de pouvoir de négociations aux comités d'entreprise européens. « *Une négociation, c'est complexe*, poursuit Andrée Debrulle<sup>774</sup>. *Cela suppose des compétences juridiques, linguistiques... et une expérience de conduite de négociation que n'ont pas forcément les représentants des CE européens* ». Pour Bart Samyn se pose celui de la mise en œuvre des accords conclus au niveau d'un comité d'entreprise européen qui doivent être « *renégociés avec les organisations syndicales dans chacun des pays concernés* ». Pour lui « *la négociation entre une direction d'entreprise et les représentants des fédérations syndicales européennes, facilite la reprise des dispositions négociées au niveau européen dans les négociations nationales, nécessaires pour rendre contraignant l'accord européen* ». D'où son soutien à l'initiative de la Commission, à la condition sine qua non que « *la signature d'un accord soit réservée aux syndicats* »<sup>775</sup>.

## II. L'activité réelle des comités d'entreprise européens

**629.** Un des éléments constitutifs de la représentativité des comités d'entreprise européens est une activité réelle des comités ou des comités restreints. Cette activité conditionne la reconnaissance réciproque des représentants des salariés mais aussi des différents systèmes de relations professionnels dont ils sont issus. Cela permet d'établir une relation de confiance mutuelle, à l'origine d'un débat source de points de vue (ou de revendications) communs.

---

<sup>774</sup> Confédération des syndicats chrétiens (CSC) belge.

<sup>775</sup> Planet Labor 30 mars 2006, dépêche n° 06310.

## § 2 : Une représentativité esquissée

**630.** Les avancées en matière de représentativité du comité d'entreprise européen sont manifestes à plusieurs égards, tant au niveau de la composition du comité (I) qu'au niveau de la place des syndicats en son sein (II).

### I. Une composition plus équilibrée

**631.** Sur la base de la directive 94/45, la composition des comités d'entreprise européens est loin de garantir que les intérêts de la communauté de travailleurs du groupe ou de l'entreprise sont totalement respectés. Le comité d'entreprise européen n'est pas toujours le reflet fidèle de la collectivité des travailleurs de l'entreprise ou du groupe.

**632.** En effet, une très grande autonomie est laissée aux parties, direction et groupe spécial de négociation, pour déterminer la clé de répartition des membres du comité d'entreprise européen entre les pays d'implantation et les modalités de désignation des membres. Seules les prescriptions subsidiaires posent des règles en matière de représentation équilibrée entre Etats membres et en fonction des effectifs par pays. Les risques de surreprésentation, notamment des salariés de l'entreprise mère, ou de sous-représentation d'un Etat demeurent importants.

**633.** Concernant le profil des membres du comité d'entreprise européens, il reste très éclectique : des représentants des organisations syndicales, des représentants d'autres institutions représentatives du personnel ou des salariés sans aucune expérience (ni même aucun intérêt spécifique) de la représentation des travailleurs. Un tel phénomène est manifeste dans les nouveaux Etats membres où la culture de la représentation du personnel et du dialogue social est encore à construire. Il se caractérise aujourd'hui par la « *prédominance du tripartisme, par la jeunesse des organisations de partenaires sociaux et par le développement limité du dialogue social bipartite aux niveaux national et sectoriel* »<sup>776</sup>.

**634.** La directive refonte apporte un début de solution, certes encore timide, mais qui témoigne d'une volonté de promouvoir la représentativité des instances européennes de représentation du personnel. Elle prévoit que « *la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges, permettant de prendre en compte*

---

<sup>776</sup> Communication de la Commission COM-2004 (0557).

*dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe, et la durée du mandat »<sup>777</sup>.*

## II. Une place des syndicats renforcée

**635.** Dans de nombreuses entreprises, les membres du comité d'entreprise européen comptent déjà en leur sein, comme membres à part entière ou observateurs, des représentants syndicaux européens et/ou nationaux. Pour autant, le renforcement du rôle des syndicats était l'une des questions cruciales lors des débats sur la directive refonte.

**636.** Evoquant les principales raisons qui plaident pour un réexamen de la directive, le Comité économique et social européen (CESE) indiquait que l'une des raisons majeures *« est la reconnaissance du droit des syndicats nationaux et européens de participer aux négociations et de faire partie des comités d'entreprise européens (par analogie à ce que prévoient les directives sur l'implication des travailleurs dans la SE et la SCE<sup>778</sup>), avec la possibilité de recourir à des experts de confiance également en dehors des réunions »<sup>779</sup>.*

**637.** Principale innovation de la directive refonte : le groupe spécial de négociation peut, pour les besoins de la négociation, demander à être assisté 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 »<sup>780</sup>.*

**638.** Plus encore, la directive souligne dans son préambule qu' *« il convient de reconnaître le rôle que les organisations syndicales reconnues peuvent jouer dans la négociation ou*

---

<sup>777</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 6 § 2 b).

<sup>778</sup> Dir. 2001/86/CE du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et Dir. 2003/72/CE du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, art. 3 § 2, b) : *« Les États membres peuvent prévoir que [les] membres [du groupe spécial de négociation] peuvent comprendre des représentants de syndicats, qu'ils soient ou non employés par une société participante ou une filiale ou un établissement concerné ».*

<sup>779</sup> Avis du Comité économique et social européen sur « Les comités d'entreprise européens: un nouveau rôle pour promouvoir l'intégration européenne », Bruxelles, 13 septembre 2006.

<sup>780</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 5 § 4, al. 3.

*renégociation des accords constitutifs des comités d'entreprise européens, en appui aux représentants des travailleurs qui formulent le besoin d'un tel support. Pour leur permettre de suivre l'établissement de nouveaux comités d'entreprise européens et promouvoir les bonnes pratiques, les organisations syndicales et d'employeurs compétentes et reconnues comme partenaires sociaux européens sont informées de l'ouverture de négociations. Les organisations syndicales et d'employeurs européennes compétentes et reconnues sont les partenaires sociaux qui sont consultés par la Commission conformément à l'article 138 du traité »<sup>781</sup>.*

**639.** Plusieurs accords récents ont déjà consacré expressément le rôle des organisations syndicales dans le fonctionnement des comités d'entreprise européens :

- Accord Saint Gobain<sup>782</sup> : le Comité restreint européen peut inviter un représentant de chacune des organisations syndicales européennes EMCEF<sup>783</sup> et Feccia<sup>784</sup> à participer à l'une de ses réunions annuelles.
- Accord Colgate-Palmolive<sup>785</sup> : le représentant de l'EMCEF a acquis non seulement le droit d'assister à la réunion de préparation de la plénière et à la plénière elle-même, en tant qu'expert des représentants du personnel, mais aussi aux réunions du comité de coordination.
- Accord GDF Suez<sup>786</sup> : deux représentants des fédérations syndicales européennes sont invités à titre permanent. Dans le cadre des compétences du CEE, les représentants des salariés peuvent décider à leur seule initiative et à la majorité des voix, de faire procéder à une expertise sur des questions relevant des domaines de consultation du comité d'entreprise européen. Dans ce cas, les frais sont prélevés sur le budget annuel alloué à l'instance. A cela s'ajoute la possibilité de convenir avec le président de l'engagement de toute autre expertise, à la charge de l'entreprise. L'accord rentre dans les détails de la procédure (fixation conjointe du délai de réalisation, choix du cabinet en concertation avec les autres institutions représentatives du personnel).

---

<sup>781</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, considérant 27.

<sup>782</sup> Planet Labor 23 septembre 2009, dépêche n° 090867.

<sup>783</sup> Fédération européenne des travailleurs de la chimie.

<sup>784</sup> Fédération européenne des cadres de la chimie.

<sup>785</sup> Planet Labor 20 juillet 2009, dépêche n° 090748.

<sup>786</sup> Planet Labor 6 mai 2009, dépêche n° 090489.

**640.** On assiste dès lors à des échanges croisés : pénétration des comités d'entreprise européens dans le champ syndical et entrée du champ syndical dans les activités des comités d'entreprise européens. Si l'on considère comme également légitimes à négocier ces deux acteurs, il est nécessaire d'organiser une coordination entre eux : une coordination entre syndicats et comité d'entreprise européen, une coordination au sein du comité d'entreprise européen et une coordination entre syndicats nationaux au sein de la fédération syndicale européenne.

**641.** Le modèle de procédure élaboré par la FEM constitue une source d'inspiration possible. Cependant, trop peu d'exemples d'application de ces règles existent pour savoir si elles vont donner un nouvel élan à la négociation collective transnationale et élargir le cercle des entreprises concernées. Il n'en demeure pas moins que si le nombre d'accords transnationaux continue de croître, il faudra apporter une solution au problème de la validité des accords, surtout en temps de crise et face à la multiplication des restructurations transnationales.

# CONCLUSION

---

**642. Bilan de l'apport de la directive 2009/38.** Très attendue, la directive 2009/38 portait de grandes ambitions. Il est indéniable qu'elle améliore le fonctionnement des comités d'entreprise européens. D'une part, les définitions de l'information et la consultation ainsi que l'introduction du principe du niveau pertinent renforcent la notion d'effet utile de ces procédures. Une conception plus large de celle qui prévalait dans la directive de 1994 du caractère transnational de l'information-consultation est désormais consacrée. Elle codifie la jurisprudence relative à la responsabilité de la direction de l'entreprise ou du groupe quant à l'obtention et la transmission des informations concernant l'ouverture des négociations en vue de l'institution d'un comité d'entreprise européen. Elle insiste sur l'impératif de représentation équilibrée au sein du comité d'entreprise européen. Par ailleurs, le nouveau texte prévoit un droit à la formation des membres du comité d'entreprise européen, reconnaît le rôle des organisations syndicales européennes et oblige le comité à tenir informés les représentants des salariés sur les différents sites européens des résultats de la procédure d'information-consultation. Enfin, les prescriptions subsidiaires applicables en l'absence d'accord apparaissent enrichies à plusieurs égards, notamment sur les règles de composition du comité.

**643.** Pour autant, la nouvelle directive suscite d'importants problèmes d'interprétation en laissant flou le règlement de certaines problématiques cruciales, concernant notamment l'articulation entre les instances nationales et européennes de représentation, le moment de la consultation ou l'adaptation du comité d'entreprise européen aux changements de périmètre.

**644.** De plus, des questions qui auraient mérité un véritable débat ont été étouffées, notamment la question du seuil d'effectif pour la constitution d'un comité d'entreprise européen, la prise en compte de la capacité des comités d'entreprise européens à négocier ou encore la question des sanctions applicables en cas de non-respect de la directive.

**645. La transposition de la directive 2009/38.** D'un point de vue strictement juridique, on peut considérer que la nouvelle directive ne change rien, au moins dans les deux ans à venir,

et voire après, puisque sous certaines conditions les accords d'anticipation comme les accords d'application<sup>787</sup> pourront continuer à vivre même après la date de transposition de la directive.

**646.** Certains Etats membres ont d'ores-et-déjà amorcé le processus de transposition. Ainsi, le Portugal a adopté une loi transposant la nouvelle directive dès septembre 2009<sup>788</sup>. En Grande-Bretagne, le projet modifiant la loi sur l'information et la consultation transnationale des employés (TICE) a été déposé le 6 avril 2010 au Parlement. Ce texte prétend respecter au mieux les équilibres négociés par les partenaires sociaux européens dans le cadre de la révision. La consultation sur la transposition de la nouvelle directive européenne sur les comités d'entreprise européens avait été lancée le 19 novembre 2009 entre les employeurs, les syndicalistes et toutes les parties concernées qui avaient jusqu'au 12 février 2010 pour transmettre leur réponse au gouvernement britannique<sup>789</sup>. Les services de Peter Mandelson, le secrétaire d'Etat aux Affaires, à l'Innovation et aux Compétences, ont ensuite proposé de nouvelles règles sur l'information et la consultation transnationales des employés (TIC 2010), des dispositions qui viendront amender les règlements en vigueur (TIC 1999) venus transposer la précédente directive de 1994.

**647.** Les principales dispositions de ce projet sont les suivantes<sup>790</sup> :

- Champ d'application : conformément à la directive, les accords d'anticipation ne sont pas soumis aux nouvelles dispositions, pas plus qu'ils ne le sont aux dispositions actuellement en vigueur, sauf pour les articles relatifs aux changements importants dans la structure de l'entreprise. Pour les accords négociés après cette date, ceux qui seront signés ou révisés entre le 5 juin 2009 et le 4 juin 2011 inclus sont exclus de l'application des nouvelles règles introduites par le TIC 2010, toujours à l'exception de l'article 13 de la directive de 2009 sur les changements importants. La rédaction du projet de loi laisse entendre que les accords conclus sous l'empire de la directive de 1994, qui ne seraient pas révisés pendant cette fenêtre de deux ans, tombent sous l'empire de la nouvelle réglementation.

---

<sup>787</sup> Application de la directive 94/45/CE.

<sup>788</sup> Loi n° 96/2009 du 3 septembre 2009, Diário da República, 1.ª série ~ N.0171—3 de Setembro de 2009 (uniquement disponible en Portugais).

<sup>789</sup> Planet Labor 9 février 2010, dépêche n° 100119.

<sup>790</sup> Planet Labor 8 avril 2010, dépêche n° 100290.

- Information et consultation : la direction doit informer et consulter les représentants du personnel selon les caractéristiques définies par la directive (contenu, temps, manière), en restant proche des formules de la directive. L'avis doit être donné dans un délai raisonnable et que « *eu égard à la responsabilité de la direction de prendre des décisions efficacement* », cet avis « *peut être pris en compte par la direction centrale ou tout autre niveau plus approprié de management* ».
- Information des organisations européennes sur l'ouverture de négociations : cette question a été très débattue lors de la consultation car les organisations syndicales souhaitaient que l'information des organisations européennes sur l'ouverture de négociations soit faite au préalable par la direction. Le gouvernement est resté attaché à son point de vue initial : c'est le GSN qui aura la charge d'informer la direction centrale, les directions locales et les organisations européennes sur sa composition et le démarrage des négociations.
- Transnationalité : le projet de loi reprend la définition contenue dans la législation européenne. Ce faisant, il laisse de côté le considérant qui étend la notion aux questions nationales importantes, car le gouvernement estime que cette disposition n'a pas rencontré un assez large consensus chez les partenaires sociaux et est source d'incertitude juridique.
- Délai raisonnable entre le démarrage des procédures aux différents niveaux : le projet de loi renvoie aux accords le soin de définir l'articulation (contenu, temps et manière) entre les différents niveaux d'information et de consultation.
- Moyens nécessaires pour l'exercice des fonctions et experts : suite à la consultation, le gouvernement a revu sa copie et a précisé le sens des dispositions de la directive qui obligent le management à fournir aux représentants du personnel les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission. Il est précisé que le management doit fournir les moyens requis pour permettre aux représentants de remplir leur devoir de représenter collectivement l'intérêt des travailleurs du groupe, en plus de ce qui est déjà prévu par ailleurs par la loi (crédits d'heure). Le management doit également fournir les moyens requis pour permettre au représentant au GSN ou au CE européen d'entreprendre une formation dans la mesure de ce qui est nécessaire pour l'exercice de son devoir. Enfin, le projet de loi précise que l'expert que le GSN peut solliciter peut être un représentant d'une organisation syndicale européenne mais il limite son rôle à celui de conseil.

- Changements significatifs et nouvelles négociations : le projet de loi reste très proche des dispositions de la directive qui prévoient qu'en cas de changement important dans la structure de l'entreprise, et qu'à défaut de clause prévoyant l'adaptation des CE européens ou si les accords de comité d'entreprise européens sont en conflit, la direction ou les travailleurs peuvent déclencher une nouvelle négociation.
- Autres dispositions :
  - o En application de l'article 4.4 de la directive sur les informations à fournir pour l'établissement d'un comité d'entreprise européen, le projet de loi oblige toute direction saisie d'une demande d'obtenir et de fournir les données aux employés ou à leurs représentants sur le nombre moyen de salariés, les deux dernières années, au Royaume-Uni et dans les autres Etats membres de l'UE. Elle doit également obtenir et fournir les informations sur la structure de l'entreprise au Royaume-Uni et dans les autres Etats membres ainsi que sur sa main d'œuvre. En cas de non respect de cette obligation, il est possible de faire un recours devant le comité de conciliation (CAC) qui pourra délivrer une injonction de fournir les informations.
  - o Le CE européen doit tenir informés les travailleurs du résultat des réunions et peut être poursuivi devant le CAC s'il manque à ses obligations.
  - o Le projet reconnaît au GSN le droit de se réunir « *dans un délai raisonnable* » avant et après chaque réunion avec le management central et il doit disposer pour cela des moyens de communication nécessaires.
  - o Concernant la représentation équilibrée des sexes au sein du comité, le projet de loi impose ce qui est « *raisonnablement praticable* ».
  - o Les litiges nés de l'application de la future loi sont confiés aux CAC et non plus aux tribunaux du travail. Les recours pour les manquements les plus graves de la direction doivent être intentés dans un délai de six mois.

**648.** En France, la loi de transposition de la nouvelle directive devrait entraîner des modifications des articles L. 2341-1 et suivants du Code du travail. L'architecture générale de ce Titre du Code ne devrait pas être bouleversée mais il conviendrait de codifier les précisions substantielles apportées par la directive refonte. Le travail d'interprétation mené par la Cour de Cassation pourrait aussi participer de l'application de la directive.

**649. Le rôle de la pratique.** Seule l'étude de la pratique permettra de souligner l'impact réel de la directive refonte sur les comités d'entreprise européens. En dehors de ses aspects juridiques, la nouvelle directive pèsera de toute façon sur les négociations à venir. Tel a déjà été le cas pour la négociation des accords d'un certain nombre de grands groupes (International Paper, Brink's, Gras Savoye, RR Donnelley, Saint Gobain, L'Oréal, GDF Suez, EADS...).

**650.** Pour autant, les organisations syndicales restent prudentes quant à la signature des prochains accords instituant un comité d'entreprise européen<sup>791</sup>. La FEM, EMCEF, ETUF-TCL, UNI Europa, EPSU, EFFAT, EFBWW et la FET ont rendu publiques le 9 février 2010 des orientations adoptées conjointement pour guider les membres de groupes spéciaux de négociation et des CE européens durant la période de transposition de la nouvelle directive. Elles alertent « *les collègues confrontés à une tendance de la direction de lancer des négociations ou des renégociations accélérées afin de contourner les nouvelles dispositions* ». Ainsi, « *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* ». A défaut, « *les parties devront prendre les dispositions de la nouvelle directive comme base de travail* ».

**651.** En définitive, le cadre nouveau fixé par la directive refonte consacre la légitimité des comités d'entreprise européens comme véritable acteur dans les entreprises européennes. Avec l'appui des accords instituant ce type d'instance, elle participe à la consolidation du modèle social européen et de l'eupéanisation du travail.

---

<sup>791</sup> « les syndicats européens ne se pressent pas pour négocier sur les CE européens », LSE, mars 2010, n° 245, p. 2. Planet Labor 10 février 2010, dépêche n° 100126.

# Bibliographie

---

## 1) Ouvrages généraux

COHEN Maurice, *Le droit des comités d'entreprise*, 9<sup>ème</sup> éd. 2009.

COLLINS Hugh, EDWING K.D. & McCOLGAN Aileen, *Labour Law, Text and Materials*, Hart Publishing, 2005.

DAUGAREILH Isabelle, *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruylant, Bruxelles, 2005, p. 1-56.

LHERNOULD Jean-Philippe, *Droit et politiques sociales communautaires*, 2003 éd. Liaisons sociales, p. 178.

MOREAU Marie-Ange, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Dalloz, 2006.

PRETOT Xavier, *Le droit social européen*, PUF, Paris, coll. Que sais-je ?, 2<sup>ème</sup> éd., 1993.

RODIERE Pierre, *Droit social de l'Union Européenne*, LGDJ, 3<sup>ème</sup> éd. 2008.

SACHS-DURAND Corinne, *Entreprises ou groupes de dimension communautaire et comité d'entreprise européen*, 1998, dans *Droit social et situations transfrontalières*.

TEYSSIE Bernard, *Droit du travail, relations collectives*, Litec, 5<sup>ème</sup> éd. 2007.

TEYSSIE Bernard, *Droit européen du travail*, 3<sup>ème</sup> éd. 2006, Litec, n°754 et s.

## 2) Ouvrages spéciaux

BARISI Guisto, *Les comités d'entreprise européens*, Paris, La Documentation française, Cahier Travail et Emploi, 2001.

BETHOUX Elodie, *Entreprises multinationales et représentation des salariés en Europe : l'expérience des comités d'entreprise européens*, Thèse sociologique de l'université Paris X Nanterre, décembre 2006.

BETHOUX Elodie, *Le dialogue social transnational dans l'entreprise : dynamiques européennes*, Les nouveaux cadres du dialogue social. Europe et territoires, sous la direction d'Annette Jobert, Peter Lang, Bruxelles, 2008.

*Bilan Négociation collective 2008*, Ministère du travail et des affaires sociales, La Documentation Française.

DUSSUCHALE Laurent, *La négociation collective européenne*, 2008.

DELTEIL Violaine, *Les comités d'entreprise européens : quelles perspectives*, Travail et Emploi n° 106, Avril-juin 2006, p.51.

LARRATTE Jean-Pascal, *Les accords d'application portant création de comités d'entreprise européens*, 1999 ;

PATRIARKA Marina et WELZ Christian, *Les comités d'entreprise européens dans la pratique : recherches et résultats*, juillet 2009, pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

TEYSSIE Bernard, *Le comité d'entreprise européen*, Economica, 1997.

TEYSSIE Bernard, *Les accords portant création d'instances européennes de représentation du personnel*, Litec, Paris, 1995.

### 3) Articles

AUBERT Jean-Pierre et BEAUJOLIN-BELLET Rachel, « Les acteurs de l'entreprise face aux restructurations : une délicate mutation », *Travail et Emploi*, n°100, oct. 2004, p. 99-112.

ALTMAYER Werner, « Les comités d'entreprise européens à l'épreuve des restructurations », *Confrontations Europe La Revue*, janvier-mars 2007.

BARISI Giusto, « L'évolution des comités d'entreprise européens, enquête auprès des groupes français », *Travail et Emploi*, n°79, p.81.

BEAL Stéphane et TERRENOIRE Cécile, « Information et consultation du comité d'entreprise européen », *Sem. Juri. Soc.* juillet 2008, p. 20-21.

BELIER Gilles, « Le CE européen, une institution encore à construire ? » *Dr. soc.* 1994, p. 1027.

BELIER Gilles, « Une prise en compte des vraies dimensions du rôle du comité de groupe européen », *Jurisprudence Sociale Lamy* 2007, n°214.

BELIER Gilles, « Restructurations en Europe – quelle place pour le comité de groupe européen ? », *Dr. soc.* 2006, p. 319.

BELIER Gilles et BLEDNIAK Evelyn, « Débat sur le comité d'entreprise européen », *Sem. soc. Lamy*, n° 1150.

BERGOUX Jean, « Projets européens, les politiques d'entreprise, BSN », *Dr. soc.* , 1994, p. 1027.

BETHOUX Elodie, « Les comités d'entreprise européens en quête de légitimité », *Travail et Emploi*, n° 98, 2004, pp. 21-35.

BRAUD Maurice et REHFELDT Udo « Europe sociale, adoption de la directive sur les comités d'entreprise européens » IRES, *Chroniques Internationales*, 1995, n° 32, p. 30.

BRIHI Rachid, « La directive sur le CEE à travers les affaires Renault Vilvoorde et Otis », *Dr. ouv.* 1998, vol. 619, p. 108-113.

COEURET Alain, « Frontières de l'entreprise et institutions représentatives du personnel », *Dr. soc.* 2001, p. 487.

COHEN Maurice, « La mise en place et le fonctionnement des comités d'entreprise européens », *Revue pratique Dr. Soc.* , 1995, p. 15.

DA COSTA Isabel, REHFELD Udo, « Syndicats et firmes américaines dans l'espace social européen : des comités d'entreprise aux comités mondiaux ? » Centre d'étude de l'emploi, janv. 2006.

DAUGAREILH Isabelle, « La négociation collective internationale », *Travail et Emploi*, 2005, p. 69-94.

DESBARATS Isabelle, « Du nouveau sur le comité d'entreprise européen », *Les Petites Affiches*, 11 avril 1997, n°44, p.10.

DIDRY Claude, « Le Comité d'Entreprise Européen devant la justice : mobilisation du droit et travail juridique communautaire dans l'affaire Renault Vilvorde », *Droit et Société*, 2001, n° 49, p. 911-934.

DORSSEMONT Filip, « Comités d'entreprise européens, examen juridique du comité d'entreprise européen : vers un amendement de la directive 94/45 ? », *Mélanges Rigaux*, 1999, p. 153.

DROUIN Renée-Claude, « Les accords cadres internationaux : enjeux et portée d'une négociation collective transnationale », *Les cahiers du droit*, 2006.

ELIASIEWICZ Laurent « Comités d'entreprise européens, procédure d'information et de consultation des travailleurs à l'échelle européenne », CESI, 1994.

FLAMENT Lucien, « Le raisonnable en droit du travail », *Dr. soc.* 2007, p. 16.

FRANCK Emmanuel, « La nouvelle directive européenne renforce les CEE », *Ent. & Carr.* n° 938, 20 janvier 2009, p. 25-27.

GUIRLET Claude « Le comité d'entreprise européen, mythes et réalités », *JCP E*, 1991, I, p. 63.

HOARAU Christian et JACQUIER Jean-Paul, « Le comité d'entreprise européen : instance en devenir », *Travail et Emploi*, n°65, p. 51.

HENNION-MOREAU Sylvie, « La notion d'entreprise en droit social communautaire », *Dr. soc.* 2001 n°11, p.957-966.

JACQUIER Jean-Paul, « Les chemins possibles du CE européen », *Dr. soc.* 1998, p. 1081.

KESSLER Francis, STRASSER Pierre, « Quelques observations sur la mise en place de la représentation européenne du personnel », *Mélanges Rigaux*.

KESSLER Francis, « Obligation d'information dans les groupes de dimension communautaire lorsque la direction centrale est située hors Etat membre », *RJS* 4/04, p. 255.

LAULOM Sylvie, « Passé, présent, futur de la négociation transnationale », *Dr. soc.* mai 2007, p. 623.

LAULOM Sylvie, « La révision manquée de la directive sur les comités d'entreprise européens », *Sem. soc. Lamy* 12 mai 2009, n°1399, p. 5-9.

LAULOM Sylvie, « La directive sur les comités d'entreprise européens : l'importance d'une transition », *Dr. soc.* 1995, p. 1026.

LEGRAND HJ, « Les modalités d'intervention des représentants des travailleurs dans les procédures communautaires intéressant la vie des entreprises », *Dr. soc.* 1998, p. 931.

LHERNOULD Jean-Philippe, « Un tournant pour le CE européen ? », *Sem. soc. Lamy* 2007 n° 1306.

LHERNOULD Jean-Philippe, « La nouvelle directive CE européen : une victoire française...quelle victoire ? », *Sem. Juri. Soc.* 2/09, p. 101-112.

LYON-CAEN Antoine, « A propos de l'affaire Renault », *Dr. soc.* 1997, p. 509.

MAZUYER Emmanuelle, « Les instruments juridiques du dialogue social européen : état des lieux et tentative de clarification », *Dr. soc.* 2007, p. 476.

MOREAU Marie-Ange, « Tendances du droit social communautaire, des droits sociaux en quête de reconnaissance », *Dr. soc.* 1994, p. 612.

MOREAU Marie-Ange, « A propos de l'affaire Renault », *Dr. soc.* 1997, p. 493.

MOREAU Marie-Ange, « L'implication des travailleurs dans la société européenne », *Dr. Soc.* 2001, p.967.

MOREAU Marie-Ange, « Restructurations et comité d'entreprise européen », *Dr. soc.* 2006, p.308-318.

MOREAU Marie-Ange, « Le comité d'entreprise européen », *Liaisons Sociales* 26 sept. 2008, supplément n°15206, p.103 et mars 2003 supplément n° 13860, p. 113.

MOREAU Marie-Ange, « Négociation collective transnationale : réflexions à partir des accords-cadre internationaux du groupe ArcelorMittal », *Dr. soc.* janvier 2009, p. 93-102.

MOREAU Marie-Ange, « Le rôle du comité d'entreprise européen au cours des restructurations », *Sem. Soc. Lamy*, 24 nov. 2008, n° 1376, p. 33-42.

PARIS Jean-Jacques, « Les organisations collectives des travailleurs face aux stratégies des multinationales », *Dr. soc.* sept. 2007, p. 1026-1036.

RODIERE Pierre, « Le comité d'entreprise européen, quel impact sur le devenir des comités d'entreprise », *Dr. soc.* 2007, p. 1015-1025.

RODIERE Pierre, « Le comité d'entreprise à l'heure européenne », *Dr. ouv.* 1995 p. 61.

RODIERE Pierre, « Le « cadre général » relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans l'entreprise », *Sem. soc. Lamy* 2002, n° 1098.

RODIERE Pierre, « Brèves observations sur la part du droit communautaire (à propos de la fusion GDF-Suez) », *Sem. soc. Lamy*, déc. 2006, n° 1285, p. 9-11.

TEYSSIE Bernard, « Nature des accords portant création anticipée d'instances européennes de représentation du personnel », *JCP E.* 1996, p. 526.

TEYSSIE Bernard, « La création anticipée d'instances européennes de représentation du personnel », *Revue Affaires européennes* n°3/95, p. 73.

TEYSSIE Bernard, « La négociation transnationale ou de groupe », *Dr. soc.* 2005, p. 982-990.

TEYSSIE Bernard, « Le comité d'entreprise européen : regards sur les accords d'application », *Dalloz Affaires* 1997 n°23 p. 718.

TEYSSIE Bernard, « Le comité d'entreprise européen », *JCP E.* 1995, p. 416.

TEYSSIE Bernard, « Délocalisation d'entreprise et relations collectives de travail », *Dr. soc.* 2005, p. 759-771.

TEYSSIE Bernard, note sous Cass. Soc. 16 janv. 2008, *JCP S.* 2008, p. 1155.

TEYSSIE Bernard, « Le contrat dans le droit des instances européennes de représentation du personnel », *Mélanges Béguin*, Litec 2005, p. 743.

TISSANDIER Hélène, « GDF-Suez : une étape vers la reconnaissance du rôle majeur des comités d'entreprise européens dans les restructurations », *RDT*, 2008, p. 191.

TURLAN Frédéric, « La gestion du CE européen d'ArcelorMittal en temps de crise », *LSE*, n°232 septembre 2009, p. 5.

TURLAN Frédéric, « Le point sur les principales dispositions de la directive révisée sur le CE européen », *LSE*, Les Synthèses, octobre 2009, p. 8.

VIGNEAU Christophe, « Etude sur l'autonomie collective au niveau communautaire », *RDT Eur.* 2002, p. 653.

WADDINGTON Jeremy, « Douze ans après la directive, quelle efficacité réelle des comités d'entreprise européens ? », *Chronique internationale de l'Ires* n°104, janv. 2007.

« La fusion GDF-Suez ou quand le comité d'entreprise européen s'en mêle », *Sem. soc. Lamy* déc. 2006, n°1285, p. 6-8.

« Les péripéties judiciaires de la fusion GDF-Suez », *Sem. soc. Lamy*, janv. 2008, n° 1338, p. 11.

#### **4) Rapports et études**

“Bargaining at european level? Joint texts negotiated by european works councils”,  
Fondation de Dublin, Mark CARLEY, 2001.

« Comités d’entreprise européens : vers l’optimisation du potentiel d’implication des travailleurs au profit des entreprises et de leur personnel, Première phase de consultation des partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels communautaires dans le cadre du réexamen de la directive sur les comités d’entreprise européens », avril 2004.

« Compte-rendu de la conférence d’Aarhus sur les Comités d’Entreprise Européens », des 25 et 26 novembre 2002.

Compte rendu de la conférence de la Présidence française de l’UE « Accords transnationaux d’entreprise. Dialogue, droits, anticipation des restructurations, acteurs : une nouvelle perspective », Lyon, 13 et 14 novembre 2008.

« Consultation des partenaires sociaux européens sur la révision de 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 », Bruxelles, le 20 février 2008, C/2008/660.

« Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur l’état d’application de la directive 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 (Directive du Conseil 94/45/CE du 22 septembre 1994) », Bruxelles, le 04.04.2000, COM(2000)188 final.

« Rapport sur le comité d’entreprise européen et sur la proposition de (n° 1300) de Jean-Jacques Candelier sur la proposition de directive du Parlement européen et du

Conseil 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) », par Chantal Brunel.

# Index alphabétique

---

## A

Accord collectif, 86  
Accord d'anticipation, 53, 59, 60, 61, 81, 84, 87, 88, 90, 93, 94, 95, 96, 97, 100, 102, 105, 106, 148, 174, 198, 261  
Accord d'application, 59, 60, 61, 77, 95, 125, 130, 131, 133, 135, 262  
Attribution des sièges, 117, 262  
Avis, 15, 16, 17, 20, 39, 74, 124, 144, 145, 159, 161, 162, 163, 166, 172, 174, 175, 176, 180, 181, 182, 183, 191, 200, 202, 203, 209, 210, 212, 215, 233, 244, 263

## B

Bonne foi, 128, 133, 173  
Budget, 11, 103, 107, 111, 133, 145, 146, 240  
Bureau, 43, 90, 102, 103, 104, 108, 111, 128, 133, 141, 142, 145, 146, 168, 227, 262

## C

Candidats, 11  
Champ d'application géographique, 26, 260  
Chef d'entreprise, 98, 99, 112, 132, 137, 139, 143  
Comité central d'entreprise, 89, 118, 129, 139, 164, 179, 180, 199, 208, 222  
Comité de groupe, 31, 47, 78, 98, 108, 118, 177, 178, 195, 196, 197, 219, 227, 249, 264  
Comité légal, 113, 126, 134, 136, 139, 181, 262  
Comité mondial, 221  
Comité restreint, 131, 140, 141, 142, 144, 145, 171, 191, 192, 206, 209, 226, 231, 240, 262  
Composition du comité, 52, 101, 131, 136, 137, 138, 238, 242, 262

Confidentialité, 72, 74, 167, 168, 169, 171, 263

Consultation du comité, 131, 159, 165, 172, 174, 177, 199, 200, 202, 208, 209, 210, 214, 215, 223, 234, 240, 249

Convocation du comité, 143

## D

Délit d'entrave, 113, 148, 181, 207

Demande de constitution d'un GSN, 60

Dénonciation, 18, 52, 57, 86, 92, 95, 125, 134

Désignation des membres, 90, 105, 117, 119, 150

Direction centrale, 44, 46, 53, 54, 55, 56, 60, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 75, 85, 89, 96, 98, 99, 102, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 120, 121, 122, 125, 126, 128, 130, 133, 135, 143, 144, 145, 146, 161, 162, 169, 171, 172, 175, 176, 200, 209, 212, 218, 244, 251, 262

Disparition, 95, 97, 197, 205

## E

Echange de vues, 130, 161, 162, 163, 172, 174, 191, 199

Echec de la négociation, 55, 125

Effectifs, 26, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 53, 55, 56, 62, 66, 70, 73, 114, 115, 116, 117, 131, 132, 137, 140, 191, 238, 260

Election, 29, 39, 101, 102, 105, 116, 117, 118, 119, 138

Entrée en vigueur, 7, 21, 26, 44, 58, 59, 79, 81, 127, 131, 196

Entreprise de dimension communautaire, 34, 36, 40, 42, 43, 44, 50, 54, 56, 115, 130, 136, 137, 143, 158, 161, 162, 175, 187, 189, 192, 193, 196, 222, 223, 260

Etablissement, 34, 36, 41, 42, 43, 44, 50, 58, 63, 100, 102, 104, 110, 111, 113,

117, 118, 119, 123, 138, 143, 144, 149,  
159, 161, 163, 172, 179, 182, 188, 193,  
203, 204, 205, 206, 208, 239, 240, 245,  
260

Etats destinataires de la directive, 37, 50,  
84, 90, 100, 113, 124

Expert, 54, 107, 111, 121, 128, 146, 240,  
244

## F

Formation, 8, 11, 17, 30, 32, 35, 73, 84,  
86, 106, 109, 120, 123, 146, 204, 227,  
228, 242, 244

Frais, 8, 71, 107, 111, 128, 133, 145, 146,  
240

## G

Groupe de dimension communautaire, 25,  
26, 40, 45, 47, 51, 62, 63, 66, 81, 94, 97,  
195, 196, 260, 261

Groupe spécial de négociation, 16, 22, 34,  
55, 57, 73, 89, 95, 112, 113, 114, 115,  
116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123,  
124, 125, 126, 128, 130, 133, 135, 137,  
147, 150, 167, 173, 196, 224, 229, 238,  
239, 262

## H

Heures de délégation, 111, 133

## I

Influence dominante, 45, 46, 48, 49, 50, 57

Information du comité, 159, 169, 195, 207

Information préalable, 25, 63, 64, 67, 72,  
103, 261

Instance nationale de représentation, 105,  
141, 165, 195

## L

Langue, 110, 179

Licenciement, 100, 150, 157, 179, 183,  
184, 185, 187, 206, 227

Local, 31, 32, 87, 111, 117, 133, 213

Loi applicable, 37, 84, 85, 86, 261

Loi de transposition, 27, 42, 49, 90, 141,  
167, 172, 177, 188, 209, 222, 245

## M

Mandat, 92, 101, 102, 106, 111, 114, 123,  
131, 137, 138, 150, 167, 171, 231, 239

Modalités de désignation, 105, 131, 132,  
238

Modification du périmètre, 193

Moment de la consultation, 176, 182, 242

Moyens du comité, 133, 142, 262

## O

Obligation de discrétion, 129, 168, 170

Observateurs, 19, 30, 98, 116, 212, 221,  
239

Ordre du jour, 12, 102, 103, 104, 109, 140,  
141, 143, 144, 156, 178, 201, 202

## P

Personnalité morale, 50

Président du comité, 103, 107, 111, 139,  
143

Procédure d'information et de  
consultation, 69, 112, 114, 131, 165,  
167, 180, 183, 204, 205

## R

Rapport, 14, 15, 20, 30, 31, 32, 33, 36, 37,  
41, 43, 74, 80, 110, 115, 121, 132, 134,  
143, 145, 156, 162, 174, 195, 199, 200,  
205, 207, 210, 223, 228, 229

Réexamen de la directive, 16, 35, 52, 66,  
239, 255

Rémunération, 37, 107, 120, 123

Renouvellement, 19, 40, 52, 59, 61, 91, 92,  
94, 95, 97, 101, 102, 141, 227

Représentant de la direction centrale, 44,  
50, 113

Réunion, 8, 92, 103, 104, 107, 108, 109,  
111, 113, 120, 123, 127, 131, 133, 139,  
141, 143, 144, 145, 146, 150, 162, 165,

174, 176, 178, 179, 180, 183, 191, 193,  
201, 202, 206, 209, 214, 215, 220, 225,  
227, 240, 245

Révision de l'accord, 93, 94, 103

Révision de la directive, 5, 9, 10, 12, 15,  
16, 17, 18, 52, 68, 94, 154, 155, 156,  
211, 255

## S

Salaire, 120, 133

Secret, 119, 129, 164, 167, 168, 169, 170,  
263

Secrétaire, 19, 98, 102, 104, 105, 108, 109,  
110, 132, 139, 141, 143, 146, 150, 194,  
201, 203, 218, 227, 229, 243, 262

Siège social, 43, 44, 50, 149, 179, 260, 261

Sièges, 32, 33, 53, 94, 100, 101, 103, 114,  
115, 118, 131, 132, 238, 262

Syndicats, 5, 16, 17, 18, 31, 53, 59, 87, 89,  
98, 100, 111, 122, 127, 140, 204, 212,

220, 222, 226, 228, 231, 233, 236, 237,  
238, 239, 241, 246, 264

## T

Terme, 12, 13, 14, 31, 41, 56, 91, 95, 135,  
161, 168, 181, 182, 202, 205, 206, 212

Traduction, 8, 110, 111, 128, 133, 145, 146

Transposition, 15, 16, 22, 27, 34, 36, 40,  
44, 47, 49, 67, 79, 81, 83, 84, 89, 102,  
115, 118, 122, 127, 137, 167, 174, 242,  
243, 246

## U

Unité économique et sociale, 38

## V

Vote, 6, 14, 20, 46, 48, 49, 99, 110, 116,  
118, 127, 132, 173, 197

# Table des matières

---

Liste des abréviations.....	3
Sommaire .....	4
INTRODUCTION .....	5
TITRE 1 : L'EXISTENCE DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN .....	24
CHAPITRE 1 : LE PERIMETRE DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN .....	25
<b>Section 1 : Le principe de définition du périmètre .....</b>	<b>26</b>
Sous-section 1 : L'identification de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire .....	26
.....	26
§1 : Le champ d'application géographique et matériel .....	26
I. Le champ d'application géographique .....	26
A. Le territoire de référence .....	27
1) Le cadre géographique de base .....	27
2) L'élargissement aux nouveaux entrants de l'Union Européenne .....	27
a) Une intégration progressive des nouveaux Etats membres .....	27
b) Le bilan de l'élargissement à l'Est .....	30
B. L'exclusion de la marine marchande.....	34
II. Le champ d'application matériel.....	34
A. L'établissement des seuils d'effectif .....	34
1) Le niveau des seuils d'effectif .....	34
2) Le personnel couvert.....	36
B. Le calcul des seuils d'effectif .....	37
1) La qualité de salarié .....	37
2) La comptabilisation des effectifs .....	38
a) Les modalités de comptabilisation des effectifs.....	38
b) La période de comptabilisation des effectifs.....	39
§2 : La notion d'entreprise et de groupe de dimension communautaire .....	40
I. La notion d'entreprise de dimension communautaire .....	40
A. L'entreprise.....	41
1) La notion d'entreprise .....	41
2) La notion d'établissement.....	42
B. La dimension communautaire .....	43
1) La définition communautaire .....	43
2) Le siège social de l'entreprise.....	44
II. La notion de groupe de dimension communautaire .....	45
A. Le groupe .....	45
1) Le cadre communautaire.....	45

2) Les applications nationales .....	47
B. La dimension communautaire .....	50
1) La définition communautaire .....	50
2) Le siège social du groupe.....	50
Sous-section 2 : L'adaptation de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire .	51
§1 : La procédure d'adaptation.....	51
I. Une procédure issue de la pratique .....	51
A. Le silence de la directive 94/45 .....	51
B. Le choix de la pratique .....	53
II. Une procédure supplétive.....	54
§ 2 : Le sort des accords existants .....	55
I. Le maintien fragile des accords existants.....	55
II. Le maintien possible des accords existants .....	58
<b>Section 2 : La condition de la définition du périmètre.....</b>	<b>62</b>
Sous-section 1 : L'obligation d'information préalable .....	63
§ 1 : Les fondements de l'obligation d'information préalable .....	63
I. L'effet utile et la finalité de la directive .....	63
II. Le droit de tous les salariés .....	66
§ 2 : Les modalités de l'obligation d'information préalable .....	67
I. La responsabilité des Etats .....	67
II. La responsabilité des employeurs .....	68
Sous-section 2 : La portée de l'information préalable .....	72
§ 1 : Une information finalisée.....	72
§ 2 : Une information confidentielle .....	74
<b>CHAPITRE 2 : L'INSTITUTION DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN.....</b>	<b>76</b>
<b>Section 1 : Les accords instituant le comité d'entreprise européen .....</b>	<b>77</b>
Sous-section 1 : Les accords d'anticipation.....	77
§1 : La survie des accords d'anticipation .....	77
I. La naissance des accords d'anticipation.....	77
II. Le sort des accords d'anticipation après la directive de 2009.....	81
§ 2 : La vie des accords d'anticipation .....	84
I. Le régime des accords d'anticipation.....	84
A. L'identification préalable de la loi applicable à l'accord d'anticipation .....	84
B. La définition du régime des accords d'anticipation.....	87
1) La conclusion de l'accord d'anticipation.....	87
2) L'application de l'accord d'anticipation.....	90
a) L'application de l'accord dans l'espace .....	90
b) L'application de l'accord dans le temps.....	91
II. Le contenu des accords d'anticipation .....	97
A. La composition de l'instance de concertation .....	98
1) Les membres de l'instance de concertation .....	98

a) Les représentants de la direction .....	98
b) Les représentants des salariés.....	99
2) L'organisation de l'instance de concertation .....	102
a) Le bureau.....	102
b) Le secrétaire .....	104
B. Les moyens de l'instance de concertation .....	106
1) La compréhension de l'information.....	106
2) Les réunions .....	108
Sous-section 2 : Les accords d'application.....	112
§ 1 : Les parties à la négociation .....	112
I. La direction centrale.....	112
II. Le groupe spécial de négociation.....	114
A. La mise en place du groupe spécial de négociation.....	114
1) La désignation des représentants des salariés .....	114
a) Le nombre de sièges .....	114
b) l'attribution des sièges.....	117
2) Le statut des représentants des salariés .....	120
3) L'information sur le groupe spécial de négociation .....	121
B. Le devenir du groupe spécial de négociation .....	123
§2 : Le processus de négociation.....	125
I. Le déroulement de la négociation .....	126
A. L'ouverture de la négociation.....	126
B. Les principes de la négociation .....	128
II. La conclusion d'un accord d'application .....	130
A. Le contenu de l'accord d'application .....	130
B. Le régime de l'accord d'application.....	133
<b>Section 2 : La sanction de l'accord instituant le comité d'entreprise européen .....</b>	<b>134</b>
Sous-section 1 : L'absence d'accord instituant le comité d'entreprise européen .....	134
§1 : Les enjeux de la mise en place d'un comité légal.....	134
§2 : Le fonctionnement du comité légal.....	136
I. La composition du comité légal .....	136
II. L'organisation du comité légal.....	139
A. Le règlement intérieur .....	139
B. Le secrétaire.....	139
C. Le comité restreint .....	140
III. Les moyens du comité légal .....	142
A. Les réunions.....	143
B. Le financement .....	145
Sous-section 2 : La violation des obligations de la directive.....	147
§ 1 : Les types de sanctions .....	147
§ 2 : Les voies de recours .....	151

TITRE 2 : L'ACTION DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN.....	152
CHAPITRE 1 : L'INFORMATION ET LA CONSULTATION.....	153
<b>Section 1 : La notion.....</b>	<b>154</b>
Sous-section 1 : La définition .....	154
§ 1 : L'harmonisation des définitions.....	154
§ 2 : Le renforcement des définitions.....	157
I. La définition de l'information.....	158
II. La définition de la consultation.....	161
Sous-section 2 : La portée.....	164
§ 1 : L'information .....	164
I. Le droit à l'information.....	164
A. L'étendue de l'information.....	164
B. La transmission de l'information.....	165
II. Le secret des affaires .....	167
A. L'obligation de confidentialité .....	167
1) L'obligation générale de confidentialité .....	167
2) Le droit de retenir des informations confidentielles .....	169
B. La sanction attachée à la violation de l'obligation de confidentialité .....	171
§ 2 : La consultation.....	172
I. La procédure.....	172
A. L'esprit de coopération.....	172
1) Une obligation de coopérer.....	172
2) Une obligation de négocier ? .....	173
B. L'expression d'un avis .....	174
1) Le régime de la directive 94/45 .....	174
2) Le régime de la directive 2009/38 .....	175
II. Le moment.....	176
A. Un vide juridique.....	176
1) Le silence des textes .....	176
2) Des jurisprudences retentissantes .....	177
a) L'affaire Renault-Vilvoorde.....	177
b) L'affaire OTIS.....	179
c) L'affaire Panasonic.....	179
d) La fusion Gaz de France et Suez.....	180
B. L'impact de la directive 2009/38.....	182
<b>Section 2 : Le niveau pertinent.....</b>	<b>187</b>
Sous-section 1 : La compétence transnationale .....	187
§ 1 : Une compétence débattue .....	187
§ 2 : Une compétence élargie .....	189
Sous-section 2 : Les relations entre les niveaux de représentation.....	194
§1 : La cohabitation des instances européennes et nationales de représentation .....	195

I.	La coexistence du comité européen et du comité d'entreprise ou de groupe.....	195
II.	La suppression éventuelle du comité de groupe.....	196
§2 :	L'articulation des instances européennes et nationales de représentation .....	198
I.	Les enjeux de l'articulation .....	198
A.	Des textes silencieux .....	198
B.	Une jurisprudence partagée .....	200
1)	La priorité donnée au comité d'entreprise européen.....	201
2)	L'absence de priorité entre les niveaux de représentation .....	207
3)	La concomitance des consultations.....	209
II.	Les modalités de l'articulation .....	210
CHAPITRE 2 : LA NEGOCIATION.....		217
<b>Section 1 : La capacité à négocier .....</b>		<b>218</b>
Sous-section 1 : Un partenaire naturel de la négociation.....		218
§1 :	Un partenaire logique en droit positif .....	218
I.	De la portée européenne à l'implication mondiale.....	219
II.	La personnalité juridique.....	221
§ 2 :	Une source d'inspiration en droit prospectif .....	222
I.	Une étape dans le développement du comité d'entreprise européen .....	223
II.	Un modèle pour la fonction de délégué syndical européen .....	224
Sous-section 2 : Un partenaire réel de la négociation.....		225
§ 1 :	L'instigateur de la négociation.....	225
§ 2 :	Le signataire des accords .....	226
<b>Section 2 : La légitimité à négocier .....</b>		<b>229</b>
Sous-section 1 : Le cadre juridique.....		229
§ 1 :	Un cadre juridique absent.....	230
§ 2 :	Vers un « cadre optionnel européen pour la négociation transnationale » .....	232
Sous-section 2 : La représentativité .....		235
§ 1 :	Une représentativité discutée .....	236
I.	Une prérogative syndicale.....	236
II.	L'activité réelle des comités d'entreprise européens .....	237
§ 2 :	Une représentativité esquissée .....	238
I.	Une composition plus équilibrée.....	238
II.	Une place des syndicats renforcée .....	239
CONCLUSION.....		242
Bibliographie .....		247
Index alphabétique .....		257
Table des matières .....		260
Annexes .....		265

# Annexes

---

- Annexe 1 : 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.
  
- Annexe 2 : Directive 2009/38/CE du Parlement et du Conseil 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).

**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**

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu l'accord sur la politique sociale, annexé au protocole (n° 14) sur la politique sociale, annexé au traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 2 paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission <sup>(1)</sup>,

vu l'avis du Comité économique et social <sup>(2)</sup>,

statuant conformément à la procédure prévue à l'article 189 C <sup>(3)</sup>,

considérant que, sur la base du protocole sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne, le royaume de Belgique, le royaume de Danemark, la république fédérale d'Allemagne, la République hellénique, le royaume d'Espagne, la République française, l'Irlande, la République italienne, le grand-duché de Luxembourg, le royaume des Pays-Bas et la République portugaise (ci-après dénommés « États membres »), désireux de mettre en œuvre la charte sociale de 1989, ont arrêté entre eux un accord sur la politique sociale ;

considérant que l'article 2 paragraphe 2 dudit accord autorise le Conseil à adopter, par voie de directive, des prescriptions minimales ;

considérant que, selon l'article 1<sup>er</sup> de cet accord, la Communauté et les États membres ont notamment pour objectif de promouvoir le dialogue social ;

considérant que le point 17 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit entre autres que « l'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents États membres » ; que « cela vaut en particulier dans des entreprises ou des groupes comportant des entreprises ou des établissements situés dans plusieurs États membres » ;

considérant que le Conseil, malgré l'existence d'un large consensus entre la majorité des États membres, n'a pas été

en mesure de statuer sur la proposition de directive concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs <sup>(4)</sup>, telle qu'amendée le 3 décembre 1991 <sup>(5)</sup> ;

considérant que la Commission, conformément à l'article 3 paragraphe 2 de l'accord sur la politique sociale, a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire en matière d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire ;

considérant que la Commission, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée conformément à l'article 3 paragraphe 3 dudit accord et que ceux-ci ont transmis à la Commission leur avis ;

considérant que, au terme de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux n'ont pas informé la Commission de leur volonté d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord, tel que prévu à l'article 4 dudit accord ;

considérant que le fonctionnement du marché intérieur comporte un processus de concentrations d'entreprises, de fusions transfrontalières, d'absorptions et d'associations et, par conséquent, une transnationalisation des entreprises et des groupes d'entreprises ; que, pour assurer un développement harmonieux des activités économiques, il faut que les entreprises et les groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres informent et consultent les représentants de leurs travailleurs touchés par leurs décisions ;

considérant que les procédures pour l'information et la consultation des travailleurs prévues dans les législations ou pratiques des États membres ne sont souvent pas adaptées à la structure transnationale de l'entité qui prend la décision affectant ces travailleurs ; que cette situation peut entraîner un traitement inégal des travailleurs touchés par les décisions au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe ;

<sup>(1)</sup> JO n° C 135 du 18. 5. 1994, p. 8 et JO n° C 199 du 21. 7. 1994, p. 10.

<sup>(2)</sup> Avis rendu le 1<sup>er</sup> juin 1994 (non encore paru au Journal officiel).

<sup>(3)</sup> Avis du Parlement européen du 4 mai 1994 (JO n° C 205 du 25. 7. 1994), position commune du Conseil du 18 juillet 1994 (JO n° C 244 du 31. 8. 1994, p. 37).

<sup>(4)</sup> JO n° C 39 du 15. 2. 1991, p. 10.

<sup>(5)</sup> JO n° C 336 du 31. 12. 1991, p. 11.

considérant que des dispositions appropriées doivent être prises pour veiller à ce que les travailleurs employés dans des entreprises de dimension communautaire ou dans des groupes d'entreprises de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent ;

considérant que, pour s'assurer que les travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres soient correctement informés et consultés, il faut instituer un comité d'entreprise européen, ou mettre en place d'autres procédures adéquates pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs ;

considérant que, à cet effet, une définition de la notion d'entreprise qui exerce le contrôle, se rapportant exclusivement à la présente directive et ne préjugant pas des définitions des notions de groupe et de contrôle qui pourraient être adoptées dans des textes qui seront élaborés à l'avenir, s'avère nécessaire ;

considérant que les mécanismes pour l'information et la consultation des travailleurs de ces entreprises ou de ces groupes doivent englober tous les établissements ou, selon le cas, toutes les entreprises membres du groupe, situés dans les États membres, que la direction centrale de l'entreprise ou, s'il s'agit d'un groupe, de l'entreprise qui en exerce le contrôle, soit ou ne soit pas située sur le territoire des États membres ;

considérant que, conformément au principe de l'autonomie des parties, il appartient aux représentants des travailleurs et à la direction de l'entreprise ou de l'entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe, de déterminer d'un commun accord la nature, la composition, les attributions, les modalités de fonctionnement, les procédures et les ressources financières du comité d'entreprise européen ou d'autres procédures pour l'information et la consultation, de manière à ce qu'elles soient adaptées à leur propre situation particulière ;

considérant que, conformément au principe de subsidiarité, il appartient aux États membres de déterminer qui sont les représentants des travailleurs, et notamment de prévoir, s'ils l'estiment adéquat, une représentation équilibrée des différentes catégories de travailleurs ;

considérant, toutefois, qu'il convient de prévoir certaines prescriptions subsidiaires qui seront applicables si les parties le décident, en cas de refus de la part de la direction centrale d'entamer des négociations ou en cas d'absence d'accord à l'issue de celles-ci ;

considérant, en outre, que les représentants des travailleurs peuvent décider de ne pas demander

l'institution d'un comité d'entreprise européen, ou bien que les parties intéressées peuvent convenir d'autres procédures pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs ;

considérant que, sans préjudice de la faculté des parties d'en convenir autrement, le comité d'entreprise européen institué en l'absence d'accord entre elles, afin de mettre en œuvre l'objectif de la présente directive, doit être informé et consulté au sujet des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, de manière à pouvoir en mesurer l'impact possible sur les intérêts des travailleurs d'au moins deux États membres différents ; que, à cet effet, l'entreprise ou l'entreprise qui exerce le contrôle doit être tenue de communiquer aux représentants désignés des travailleurs des informations générales concernant les intérêts des travailleurs et des informations concernant plus spécialement les aspects des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises qui affectent les intérêts des travailleurs ; que le comité d'entreprise européen doit pouvoir émettre un avis à l'issue de cette réunion ;

considérant qu'un certain nombre de décisions affectant considérablement les intérêts des travailleurs doivent faire l'objet d'une information et d'une consultation des représentants désignés des travailleurs dans les meilleurs délais ;

considérant qu'il convient de prévoir que les représentants des travailleurs agissant dans le cadre de la directive jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, de la même protection et des garanties similaires prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique de leur pays d'emploi ; qu'ils ne doivent subir aucune discrimination du fait de l'exercice légitime de leur activité et doivent jouir d'une protection adéquate en matière de licenciement et d'autres sanctions ;

considérant que les dispositions de la présente directive concernant l'information et la consultation des travailleurs doivent être mises en œuvre, dans le cas d'une entreprise ou d'une entreprise exerçant le contrôle d'un groupe dont la direction centrale est située en dehors du territoire des États membres, par son représentant dans un État membre, le cas échéant désigné, ou, à défaut de représentant, par l'établissement ou l'entreprise contrôlée employant le plus grand nombre de travailleurs dans les États membres ;

considérant qu'il convient d'accorder un traitement spécifique aux entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquelles il existe, à la date de mise en application de la présente directive, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs ;

considérant que les États membres doivent prendre des mesures appropriées en cas de non-application des obligations prévues par la présente directive,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE :

## SECTION I

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### *Article premier*

##### Objet

1. La présente directive a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

2. À cet effet, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs est institué dans chaque entreprise de dimension communautaire et chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire, lorsque la demande en est faite suivant la procédure prévue à l'article 5 paragraphe 1, dans le but d'informer et de consulter lesdits travailleurs dans les conditions, selon les modalités et avec les effets prévus par la présente directive.

3. Par dérogation au paragraphe 2, lorsqu'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2 paragraphe 1 point c) comprend une ou plusieurs entreprises ou groupes d'entreprises qui sont des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2 paragraphe 1 points a) ou c), le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf dispositions contraires des accords visés à l'article 6.

4. Sauf si un champ d'application plus large est prévu par les accords visés à l'article 6, les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation des travailleurs, mis en place afin de réaliser l'objectif visé au paragraphe 1, concernent, dans le cas d'une entreprise de dimension communautaire, tous les établissements situés dans les États membres et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, toutes les entreprises membres du groupe situées dans les États membres.

5. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas au personnel navigant de la marine marchande.

#### *Article 2*

##### Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par :

a) « entreprise de dimension communautaire » : une entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États

membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux ;

b) « groupe d'entreprises » : un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées ;

c) « groupe d'entreprises de dimension communautaire » : un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes :

— il emploie au moins 1 000 travailleurs dans les États membres,

— il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents

et

— au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre ;

d) « représentants des travailleurs » : les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales ;

e) « direction centrale » : la direction centrale de l'entreprise de dimension communautaire ou, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, de l'entreprise qui exerce le contrôle ;

f) « consultation » : l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié ;

g) « comité d'entreprise européen » : le comité institué conformément à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 2 ou aux dispositions de l'annexe, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs ;

h) « groupe spécial de négociation » : le groupe institué conformément à l'article 5 paragraphe 2, 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 conformément à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 2.

2. Aux fins de la présente directive, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédentes, calculé selon les législations et/ou pratiques nationales.

#### *Article 3*

##### Définition de la notion d'« entreprise qui exerce le contrôle »

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

2. Le fait de pouvoir exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, à l'égard d'une autre entreprise :

- a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise  
ou
- b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise  
ou
- c) peut nommer plus que la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

3. Aux fins du paragraphe 2, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée et ceux 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 autre entreprise contrôlée.

4. Nonobstant les paragraphes 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 points a) ou c) du règlement (CEE) n° 4064/89 du Conseil, du 21 décembre 1989, relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises (1).

5. 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 État membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiement, au concordat ou à une procédure analogue.

6. La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une « entreprise qui exerce le contrôle » est celle de l'État membre dont relève l'entreprise en question.

Si la législation régissant l'entreprise n'est pas celle d'un État membre, la législation applicable est celle de l'État membre sur le territoire duquel est situé son représentant ou, à défaut d'un tel représentant, celle de l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale de l'entreprise du groupe qui emploie le plus grand nombre de travailleurs.

7. Lorsque, en cas de conflit de lois dans l'application du paragraphe 2, deux ou plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à un ou plusieurs des critères fixés au même paragraphe 2, celle qui satisfait au critère fixé au paragraphe 2 point c) est considérée comme l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

## SECTION II

### INSTITUTION D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU D'UNE PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

#### Article 4

#### Responsabilité de l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs

1. La direction centrale est responsable de la création des conditions et moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, visés à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 2, dans l'entreprise de dimension communautaire et le groupe d'entreprises de dimension communautaire.

2. Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un État membre, le représentant de la direction centrale dans un État membre, qu'il convient, le cas échéant, de désigner, assume la responsabilité visée au paragraphe 1.

À défaut d'un tel représentant, la responsabilité visée au paragraphe 1 incombe à la direction de l'établissement ou de l'entreprise du groupe, employant le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre.

3. Aux fins de la présente directive, le ou les représentants ou, à défaut, la direction visée au paragraphe 2 deuxième alinéa, sont considérés comme la direction centrale.

#### Article 5

#### Groupe spécial de négociation

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 1, la direction centrale entame la négociation pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents.

2. À cet effet, un groupe spécial de négociation est institué selon les lignes directrices suivantes :

- a) les États membres déterminent le mode d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation qui doivent être élus ou désignés sur leur territoire.

Les États membres prévoient que les travailleurs des entreprises et/ou établissements dans lesquels il n'existe pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de la volonté de ceux-ci ont le droit d'élire ou de désigner eux-mêmes des membres du groupe spécial de négociation.

(1) JO n° L 395 du 30. 12. 1989, p. 1.

Le deuxième alinéa ne porte pas atteinte aux législations et/ou pratiques nationales prévoyant des seuils pour la constitution d'une instance de représentation des travailleurs ;

b) le groupe spécial de négociation est composé au minimum de trois membres et au maximum de dix-sept membres ;

c) lors de ces élections ou désignations, il convient d'assurer :

— d'abord, la représentation d'un membre par État membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte l'entreprise qui exerce le contrôle ou une ou plusieurs entreprises contrôlées,

— ensuite, la représentation des membres supplémentaires en proportion du nombre de travailleurs occupés dans les établissements, l'entreprise qui exerce le contrôle ou les entreprises contrôlées, comme prévu par la législation de l'État membre sur le territoire duquel la direction centrale est située ;

d) la direction centrale et les directions locales sont informées de la composition du groupe spécial de négociation.

3. Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec la direction centrale, 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 procédure d'information et de consultation des travailleurs.

4. En vue de conclure un accord conformément à l'article 6, la direction centrale convoque une réunion avec le groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions locales.

Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut être assisté par des experts de son choix.

5. Le groupe spécial de négociation peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations conformément au paragraphe 4 ou d'annuler les négociations déjà en cours.

Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6. Lorsqu'une telle décision a été prise, les dispositions de l'annexe ne sont pas applicables.

Une nouvelle demande de convocation 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.

6. Les dépenses relatives aux négociations visées au paragraphe 3 et 4 sont supportées par la direction centrale, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Dans le respect de ce principe, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du groupe spécial de négociation. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un expert.

#### Article 6

##### Contenu de l'accord

1. La direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de collaboration 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 l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 1.

2. Sans préjudice de l'autonomie des parties, l'accord visé au paragraphe 1 et constaté par écrit entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation fixe :

a) les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements de l'entreprise de dimension communautaire, concernés par l'accord ;

b) la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges et la durée du mandat ;

c) les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen ;

d) le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen ;

e) les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen ;

f) la durée de l'accord et la procédure pour sa renégociation.

3. La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par écrit, d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un comité d'entreprise européen.

L'accord doit prévoir 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 sont communiquées.

Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

4. Les accords visés aux paragraphes 2 et 3 ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux prescriptions subsidiaires de l'annexe.

5. Aux fins de la conclusion des accords visés aux paragraphes 2 et 3, le groupe spécial de négociation statue à la majorité de ses membres.

#### Article 7

##### Prescriptions subsidiaires

1. Afin d'assurer la réalisation de l'objectif visé à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 1, les prescriptions subsidiaires arrêtées par la législation de l'État membre dans lequel est implantée la direction centrale sont applicables :

— lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident

ou

— lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article 5 paragraphe 1

ou

— lorsque, dans un délai de trois ans à compter de cette demande, ils ne sont pas en mesure de conclure un accord ainsi que le prévoit l'article 6 et si le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 5 paragraphe 5.

2. Les prescriptions subsidiaires visées au paragraphe 1, telles qu'elles sont arrêtées par la législation des États membres, doivent satisfaire aux dispositions de l'annexe.

### SECTION III

#### DISPOSITIONS DIVERSES

##### Article 8

##### Informations confidentielles

1. Les États membres prévoient que les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que les experts qui les assistent éventuellement ne sont pas autorisés à révéler à des tiers les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel.

Il en est de même pour les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

Cette obligation subsiste, quel que soit le lieu où ils se trouvent, même après l'expiration de leur mandat.

2. Chaque État membre prévoit que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, la direction centrale située sur son territoire n'est pas obligée de communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement

des entreprises concernées ou porteraient préjudice à celles-ci.

L'État membre concerné peut subordonner cette dispense à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.

3. Chaque État membre peut prévoir des dispositions particulières en faveur de la direction centrale des entreprises établies sur son territoire qui poursuivent directement et essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions, à condition que, à la date de l'adoption de la présente directive, de telles dispositions particulières existent déjà dans la législation nationale.

#### Article 9

##### Fonctionnement du comité d'entreprise européen et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

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

Il en est de même pour la collaboration entre la direction centrale et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

#### Article 10

##### Protection des représentants des travailleurs

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 6 paragraphe 3 jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, de la même protection et des garanties similaires prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi.

Cela concerne en particulier la participation aux réunions du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou à toute autre réunion réalisée dans le cadre de l'accord visé à l'article 6 paragraphe 3, et le paiement de leur salaire pour les membres faisant partie du personnel de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

#### Article 11

##### Respect de la présente directive

1. Chaque État membre veille à ce que la direction des établissements d'une entreprise de dimension communautaire et la direction des entreprises membres d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui sont situés sur son territoire et les représentants de leurs travailleurs ou, selon le cas, leurs travailleurs respectent les obligations prévues par la présente directive, que la direction centrale soit ou non située par son territoire.

2. Les États membres assurent que, sur demande des parties intéressées par l'application de la présente directive, les informations sur le nombre de travailleurs visé à l'article 2 paragraphe 1 points a) et c) soient rendues disponibles par les entreprises.

3. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive; en particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive.

4. Les États membres, lorsqu'ils appliquent l'article 8, prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément audit article 8.

Ces procédures peuvent inclure des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité de l'information en question.

#### Article 12

##### Relation entre la présente directive et d'autres dispositions

1. La présente décision est applicable sans préjudice des dispositions prises conformément à la directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs<sup>(1)</sup>, et à la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements<sup>(2)</sup>.

2. La présente directive ne porte pas préjudice aux droits d'information et de consultation des travailleurs existant dans les droits nationaux.

#### Article 13

##### Accords en vigueur

1. Sans préjudice du paragraphe 2, les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels il existe déjà, soit à la date prévue à l'article 14 paragraphe 1, soit à une date, antérieure à celle-ci, de mise en œuvre dans l'État membre concerné, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consulta-

tion transnationale des travailleurs, ne sont pas soumises aux obligations découlant de la présente directive.

2. Lorsque les accords visés au paragraphe 1 arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire.

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

#### Article 14

##### Dispositions finales

1. Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 22 septembre 1996, ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

2. Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

#### Article 15

##### Réexamen par la Commission

Au plus tard le 22 septembre 1999, la Commission réexamine, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, les modalités d'application de la présente directive et examine notamment si les seuils d'effectifs sont adéquats, en vue de proposer au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

#### Article 16

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 22 septembre 1994.

Par le Conseil

Le président

N. BLUM

(<sup>1</sup>) JO n° L 48 du 22. 2. 1975, p. 29. Directive modifiée par la directive 92/56/CEE (JO n° L 245 du 26. 8. 1992, p. 3).

(<sup>2</sup>) JO n° L 61 du 5. 3. 1977, p. 26.

## ANNEXE

## PRESCRIPTIONS SUBSIDIAIRES

## visées à l'article 7 de la directive

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 1 de la directive et dans les cas prévus à l'article 7 paragraphe 1 de la directive, un comité d'entreprise européen est institué, dont la compétence et la composition sont régies par les règles suivantes :
  - a) la compétence du comité d'entreprise européen est limitée à l'information et la consultation sur les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux établissements ou entreprises du groupe situés dans des États membres différents.

Dans le cas des entreprises ou groupes d'entreprises visés à l'article 4 paragraphe 2, la compétence du comité d'entreprise européen est limitée aux matières qui concernent tous les établissements ou toutes les entreprises du groupe situés dans les États membres ou qui concernent au moins deux des établissements ou entreprises du groupe situés dans des États membres différents ;
  - b) 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.

Les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés conformément aux législations et/ou pratiques nationales ;
  - c) le comité d'entreprise européen compte au minimum trois membres et au maximum trente membres.

Si sa taille le justifie, il élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres.  
Il adopte son règlement intérieur ;
  - d) lors de l'élection ou de la désignation des membres du comité d'entreprise européen, il convient d'assurer :
    - d'abord, la représentation d'un membre par État membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte l'entreprise qui exerce le contrôle ou une ou plusieurs entreprises contrôlées,
    - ensuite, la représentation des membres supplémentaires en proportion du nombre de travailleurs occupés dans les établissements, l'entreprise qui exerce le contrôle ou les entreprises contrôlées comme prévu par la législation de l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale ;
  - e) la direction centrale et tout autre niveau de direction plus approprié sont informés de la composition du comité d'entreprise européen ;
  - f) quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6 de la directive ou de maintenir l'application des prescriptions subsidiaires arrêtées en conformité avec la présente annexe.

Les articles 6 et 7 de la directive s'appliquent, *mutatis mutandis*, s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 6 de la directive, auquel cas l'expression « le groupe spécial de négociation » est remplacée par l'expression « le comité d'entreprise européen ».
2. Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, 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.

La réunion porte notamment sur sa structure, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, 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.
3. Lorsque des circonstances exceptionnelles de dimension 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. Il a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction centrale 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 sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

À la 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 mesures en question.

Cette réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale 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.

4. Les États membres peuvent fixer des règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation.

Avant les réunions avec la direction centrale, le comité d'entreprise européen ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point 3 deuxième alinéa, est habilité à se réunir sans que la direction concernée soit présente.

5. Sans préjudice de l'article 8 de la directive, les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mise en œuvre conformément aux dispositions de la présente annexe.
6. Le comité d'entreprise européen ou le comité restreint peut être assisté par des experts de son choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches.
7. Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par la direction centrale.

La direction centrale concernée 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, la 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.

Dans le respect de ces principes, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du comité d'entreprise européen. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert.

---

**DIRECTIVE 2009/38/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL****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)****(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)**

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 137,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Comité économique et social européen <sup>(1)</sup>,

après consultation du Comité des régions,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité <sup>(2)</sup>,

considérant ce qui suit:

(1) 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 <sup>(3)</sup> doit faire l'objet de plusieurs modifications substantielles. Dans un souci de clarté, il convient de procéder à la refonte de ladite directive.

(2) Conformément à l'article 15 de la directive 94/45/CE, la Commission a réexaminé, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, les modalités d'application de ladite directive et examiné notamment si les seuils d'effectifs étaient adéquats, en vue de proposer, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

(3) Après consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, la Commission a, le 4 avril 2000, présenté au Parlement européen et au Conseil un rapport sur l'état d'application de la directive 94/45/CE.

(4) Conformément à l'article 138, paragraphe 2, du traité, la Commission a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire en la matière.

(5) Après cette consultation, la Commission a estimé qu'une action communautaire était souhaitable et a de nouveau consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur le contenu de la proposition envisagée, en conformité avec l'article 138, paragraphe 3, du traité.

(6) Aux termes de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux n'ont pas informé la Commission de leur volonté conjointe d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord, tel que prévu à l'article 138, paragraphe 4, du traité.

(7) Il s'avère nécessaire de moderniser la législation communautaire en matière d'information et de consultation transnationale des travailleurs, dans le but 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.

(8) Selon l'article 136 du traité, la Communauté et les États membres ont notamment pour objectif de promouvoir le dialogue social.

(9) La présente directive s'inscrit dans le cadre communautaire visant à soutenir et à compléter l'action des États membres dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs. Ce cadre devrait limiter au minimum les charges imposées aux entreprises ou aux établissements, tout en assurant l'exercice effectif des droits accordés.

<sup>(1)</sup> Avis du 4 décembre 2008 (non encore paru au Journal officiel).

<sup>(2)</sup> Avis du Parlement européen du 16 décembre 2008 (non encore paru au Journal officiel) et décision du Conseil du 17 décembre 2008.

<sup>(3)</sup> JO L 254 du 30.9.1994, p. 64.

- (10) Le fonctionnement du marché intérieur comporte un processus de concentrations d'entreprises, de fusions transfrontalières, d'absorptions et d'associations et, par conséquent, une transnationalisation des entreprises et des groupes d'entreprises. Pour assurer un développement harmonieux des activités économiques, il faut que les entreprises et les groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres informent et consultent les représentants de leurs travailleurs touchés par leurs décisions.
- (11) Les procédures pour l'information et la consultation des travailleurs prévues dans les législations ou pratiques des États membres ne sont souvent pas adaptées à la structure transnationale de l'entité qui prend la décision affectant ces travailleurs. Cette situation peut entraîner un traitement inégal des travailleurs touchés par les décisions au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe.
- (12) Des dispositions appropriées doivent être prises pour veiller à ce que les travailleurs employés dans des entreprises de dimension communautaire ou dans des groupes d'entreprises de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent.
- (13) Pour s'assurer que les travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres soient correctement informés et consultés, il faut instituer un comité d'entreprise européen ou mettre en place d'autres procédures adéquates pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs.
- (14) 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 directive. 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.
- (15) Les travailleurs et leurs représentants doivent se voir garantir une information et une consultation au niveau pertinent de direction et de représentation en fonction du sujet traité. À cette fin, la compétence et le champ d'intervention du comité d'entreprise européen doivent être distingués de ceux des instances nationales de représentation et se limiter aux questions transnationales.
- (16) 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. À 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.
- (17) Une définition de l'entreprise qui exerce le contrôle, se rapportant exclusivement à la présente directive et ne préjugant pas les définitions de groupe et de contrôle figurant dans d'autres textes, s'avère nécessaire.
- (18) Les mécanismes pour l'information et la consultation des travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises actives dans au moins deux États membres doivent englober tous les établissements ou, selon le cas, toutes les entreprises membres du groupe, situés dans les États membres, que la direction centrale de l'entreprise ou, s'il s'agit d'un groupe, de l'entreprise qui en exerce le contrôle, soit ou ne soit pas située sur le territoire des États membres.
- (19) Conformément au principe de l'autonomie des parties, il appartient aux représentants des travailleurs et à la direction de l'entreprise ou de l'entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe de déterminer d'un commun accord la nature, la composition, les attributions, les modalités de fonctionnement, les procédures et les ressources financières du comité d'entreprise européen ou d'autres procédures pour l'information et la consultation, de manière à ce qu'elles soient adaptées à leur propre situation particulière.
- (20) Conformément au principe de subsidiarité, il appartient aux États membres de déterminer qui sont les représentants des travailleurs, et notamment de prévoir, s'ils l'estiment adéquat, une représentation équilibrée des différentes catégories de travailleurs.
- (21) Il convient de clarifier les notions d'information et de consultation des travailleurs, en cohérence avec leurs définitions dans les directives plus récentes en cette matière et celles s'appliquant dans un cadre national, dans l'objectif de renforcer l'effectivité du dialogue au niveau transnational, de permettre une articulation adéquate entre les niveaux national et transnational de ce dialogue et d'assurer la sécurité juridique nécessaire dans l'application de la présente directive.
- (22) Le terme «information» doit être défini en prenant en compte l'objectif d'un examen adéquat par les représentants des travailleurs, qui suppose que l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, sans ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises.

- (23) Le terme «consultation» doit être défini en prenant en compte l'objectif de l'expression d'un avis qui puisse être utile à la prise de la décision, ce qui suppose que la consultation s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés.
- (24) Les dispositions de la présente directive concernant l'information et la consultation des travailleurs doivent être mises en œuvre, dans le cas d'une entreprise ou d'une entreprise exerçant le contrôle d'un groupe dont la direction centrale est située en dehors du territoire des États membres, par son représentant dans un État membre, le cas échéant désigné, ou, à défaut de représentant, par l'établissement ou l'entreprise contrôlée employant le plus grand nombre de travailleurs dans les États membres.
- (25) La responsabilité d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans la transmission des informations nécessaires à l'ouverture de négociations doit être précisée de manière à permettre aux travailleurs de déterminer si l'entreprise ou le groupe d'entreprises où ils travaillent est de dimension communautaire et de prendre les contacts nécessaires à la formulation d'une demande d'ouverture des négociations.
- (26) Le groupe spécial de négociation doit représenter, de façon équilibrée, les travailleurs des différents États membres. Les représentants des travailleurs doivent pouvoir se concerter entre eux pour définir leurs positions par rapport à la négociation avec la direction centrale.
- (27) Il convient de reconnaître le rôle que les organisations syndicales reconnues peuvent jouer dans la négociation ou renégociation des accords constitutifs des comités d'entreprise européens, en appui aux représentants des travailleurs qui formulent le besoin d'un tel support. Pour leur permettre de suivre l'établissement de nouveaux comités d'entreprise européens et promouvoir les bonnes pratiques, les organisations syndicales et d'employeurs compétentes et reconnues comme partenaires sociaux européens sont informées de l'ouverture de négociations. Les organisations syndicales et d'employeurs européennes compétentes et reconnues sont les partenaires sociaux qui sont consultés par la Commission conformément à l'article 138 du traité. La liste de ces organisations est actualisée et publiée par la Commission.
- (28) Les accords qui régissent l'établissement et le fonctionnement des comités d'entreprise européens doivent comporter les modalités de leur modification, dénonciation ou renégociation lorsque cela est nécessaire, notamment lorsque le périmètre ou la structure de l'entreprise ou du groupe sont modifiés.
- (29) Ces accords doivent déterminer les modalités d'articulation des niveaux national et transnational d'information et de consultation des travailleurs adaptées aux conditions particulières de l'entreprise ou du groupe d'entreprises. Ces modalités doivent être définies dans le respect des compétences et des domaines d'intervention respectifs des instances de représentation des travailleurs, notamment en ce qui concerne l'anticipation et la gestion du changement.
- (30) Ces accords doivent prévoir, si nécessaire, l'établissement et le fonctionnement d'un comité restreint afin de permettre une coordination et une plus grande efficacité de l'activité régulière du comité d'entreprise européen, ainsi qu'une information et une consultation dans les meilleurs délais en cas de circonstances exceptionnelles.
- (31) Les représentants des travailleurs peuvent décider de ne pas demander l'institution d'un comité d'entreprise européen, ou les parties intéressées peuvent convenir d'autres procédures pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs.
- (32) Il convient de prévoir certaines prescriptions subsidiaires qui seront applicables si les parties le décident, en cas de refus, de la part de la direction centrale, d'entamer des négociations ou en cas d'absence d'accord à l'issue de celles-ci.
- (33) Afin de pouvoir exercer pleinement leur fonction et d'assurer une utilité au comité d'entreprise européen, les représentants des travailleurs doivent rendre compte aux travailleurs qu'ils représentent et pouvoir bénéficier de la formation qui leur est nécessaire.
- (34) Il convient de prévoir que les représentants des travailleurs agissant dans le cadre de la présente directive jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, de la même protection et des garanties similaires prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique de leur pays d'emploi. Ils ne doivent subir aucune discrimination du fait de l'exercice légitime de leur activité et doivent jouir d'une protection adéquate en ce qui concerne le licenciement et d'autres sanctions.
- (35) Les États membres doivent prendre des mesures appropriées en cas de non-application des obligations prévues par la présente directive.
- (36) Conformément aux principes généraux du droit communautaire, des procédures administratives ou judiciaires ainsi que des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées à la gravité de l'infraction, devraient s'appliquer en cas de violation des obligations découlant de la présente directive.

- (37) Pour des raisons d'efficacité, de cohérence et de sécurité juridique, une articulation entre les directives et les niveaux d'information et de consultation des travailleurs établis par le droit et/ou la pratique communautaires et nationaux est nécessaire. Priorité doit être donnée à la négociation de ces modalités d'articulation au sein de chaque entreprise ou groupe d'entreprises. 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. Les législations et/ou la pratique nationales devraient éventuellement être adaptées pour que le comité d'entreprise européen puisse, le cas échéant, être informé avant ou en même temps que les instances nationales de représentation des travailleurs, tout en ne réduisant pas le niveau général de protection des travailleurs.
- (38) La présente directive ne devrait pas porter atteinte aux procédures d'information et de consultation visées par la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne <sup>(1)</sup> et aux procédures spécifiques visées à l'article 2 de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs <sup>(2)</sup> et à l'article 7 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements <sup>(3)</sup>.
- (39) Il convient d'accorder un traitement spécifique aux entreprises et aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquelles il existait, à la date du 22 septembre 1996, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs.
- (40) Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, par exemple en cas de fusion, d'acquisition ou de scission, le ou les comités d'entreprise européens existants doivent être adaptés. Cette adaptation doit se faire en priorité selon les clauses de l'accord applicable, si ces clauses permettent effectivement de procéder à l'adaptation nécessaire. À défaut et lorsqu'une demande est faite qui en établit le besoin, la négociation d'un nouvel accord est ouverte, à laquelle il convient d'associer les membres du ou des comités d'entreprise européens existants. Afin de permettre une information et une consultation des travailleurs pendant la période souvent décisive du changement de structure, le ou les comités européens existants doivent pouvoir continuer à fonctionner, éventuellement de façon adaptée, tant qu'un nouvel accord n'est pas conclu. À la signature d'un nouvel accord, il convient de dissoudre les comités établis antérieurement et de mettre fin aux accords qui les instituent, quelles que soient leurs dispositions en matière de validité ou de dénonciation.
- (41) Sauf application de cette clause d'adaptation, 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. Il convient de prévoir que, tant qu'ils sont en vigueur, les accords conclus avant le 22 septembre 1996 au titre de l'article 13, paragraphe 1, de la directive 94/45/CE ou de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 97/74/CE <sup>(4)</sup> ne doivent pas être soumis aux obligations découlant de la présente directive. Par ailleurs, la présente directive ne crée pas une obligation générale de renégocier les accords conclus au titre de l'article 6 de la directive 94/45/CE entre le 22 septembre 1996 et le 5 juin 2011.
- (42) Sans préjudice de la faculté des parties d'en convenir autrement, le comité d'entreprise européen institué en l'absence d'accord entre elles, afin de mettre en œuvre l'objectif de la présente directive, doit être informé et consulté au sujet des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, de manière à pouvoir en mesurer l'impact possible sur les intérêts des travailleurs d'au moins deux États membres différents. À cet effet, l'entreprise ou l'entreprise qui exerce le contrôle doit être tenue de communiquer aux représentants désignés des travailleurs des informations générales concernant les intérêts des travailleurs et des informations concernant plus spécialement les aspects des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises qui affectent les intérêts des travailleurs. Le comité d'entreprise européen doit pouvoir émettre un avis à l'issue de la réunion.
- (43) Un certain nombre de décisions affectant considérablement les intérêts des travailleurs doivent faire l'objet d'une information et d'une consultation des représentants désignés des travailleurs dans les meilleurs délais.

<sup>(1)</sup> JO L 80 du 23.3.2002, p. 29.

<sup>(2)</sup> JO L 225 du 12.8.1998, p. 16.

<sup>(3)</sup> JO L 82 du 22.3.2001, p. 16.

<sup>(4)</sup> Directive 97/74/CE du Conseil du 15 décembre 1997 étendant au Royaume-Uni la directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et des groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (JO L 10 du 16.1.1998, p. 22).

- (44) Il convient de clarifier le contenu des prescriptions subsidiaires, qui s'appliquent en l'absence d'accord et servent de référence dans les négociations, et de l'adapter à l'évolution des besoins et des pratiques en matière d'information et de consultation transnationale. Il y a lieu de distinguer les domaines qui doivent faire l'objet d'une information de ceux sur lesquels le comité d'entreprise européen doit également être consulté, ce qui comporte la possibilité de recevoir une réponse motivée à un avis exprimé. Pour permettre au comité restreint de jouer le rôle nécessaire de coordination et de traiter efficacement des circonstances exceptionnelles, ce comité doit pouvoir comprendre jusqu'à cinq membres et devrait pouvoir se concerter régulièrement.
- (45) Étant donné que l'objectif de la présente directive, à savoir l'amélioration du droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres et peut donc être mieux réalisé au niveau communautaire, la Communauté peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.
- (46) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe notamment les principes qui sont reconnus par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En particulier, la présente directive vise à assurer le plein respect du droit des travailleurs ou de leurs représentants de se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales (article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).
- (47) L'obligation de transposer la présente directive en droit national devrait être limitée aux dispositions ayant fait l'objet de modification de fond par rapport aux directives précédentes. La transposition des dispositions inchangées est effectuée en vertu des directives précédentes.
- (48) Conformément au point 34 de l'accord interinstitutionnel «Mieux légiférer»<sup>(1)</sup>, les États membres sont encouragés à établir, pour eux-mêmes et dans l'intérêt de la Communauté, leurs propres tableaux, qui illustrent, dans la mesure du possible, la concordance entre la présente directive et les mesures de transposition, et à les rendre publics.
- (49) La présente directive ne devrait pas porter atteinte aux obligations des États membres concernant les délais de transposition en droit national et d'application des directives indiqués à l'annexe II, partie B,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

## SECTION I

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 1

#### Objectif

1. La présente directive a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.
2. À cet effet, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs est institué dans chaque entreprise de dimension communautaire et chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire, lorsque la demande en est faite suivant la procédure prévue à l'article 5, paragraphe 1, dans le but d'informer et de consulter lesdits travailleurs. 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 ou du groupe d'entreprises.
3. 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 régie par la présente directive sont limitées aux questions transnationales.
4. 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.
5. Par dérogation au paragraphe 2, lorsqu'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2, paragraphe 1, point c), comprend une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs groupes d'entreprises qui sont des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2, paragraphe 1, point a) ou c), le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf disposition contraire des accords visés à l'article 6.
6. Sauf si un champ d'application plus large est prévu par les accords visés à l'article 6, les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation des travailleurs, mis en place afin de réaliser l'objectif visé au paragraphe 1, concernent, dans le cas d'une entreprise de dimension communautaire, tous les établissements situés dans les États membres et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, toutes les entreprises membres du groupe situées dans les États membres.

<sup>(1)</sup> JO C 321 du 31.12.2003, p. 1.

7. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas au personnel navigant de la marine marchande.

## Article 2

### Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

a) «entreprise de dimension communautaire»: une entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux;

b) «groupe d'entreprises»: un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées;

c) «groupe d'entreprises de dimension communautaire»: un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes:

— il emploie au moins 1 000 travailleurs dans les États membres,

— il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents,

et

— au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre;

d) «représentants des travailleurs»: les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales;

e) «direction centrale»: la direction centrale de l'entreprise de dimension communautaire ou, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, de l'entreprise qui exerce le contrôle;

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

g) «consultation»: l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction

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

h) «comité d'entreprise européen»: le comité institué conformément à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, ou aux dispositions de l'annexe I, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs;

i) «groupe spécial de négociation»: le groupe institué conformément à l'article 5, paragraphe 2, 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 conformément à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2.

2. Aux fins de la présente directive, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédentes, calculé selon les législations et/ou pratiques nationales.

## Article 3

### Définition de la notion «entreprise qui exerce le contrôle»

1. Aux fins de la présente directive, on entend par «entreprise qui exerce le contrôle» une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise (l'entreprise contrôlée), par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

2. Le fait de pouvoir exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, à l'égard d'une autre entreprise:

a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise;

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

ou

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

3. Aux fins du paragraphe 2, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée et ceux 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 autre entreprise contrôlée.

4. Nonobstant les paragraphes 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 <sup>(1)</sup>.

5. 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 État membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiement, au concordat ou à une procédure analogue.

6. La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une «entreprise qui exerce le contrôle» est celle de l'État membre dont relève l'entreprise en question.

Si la législation régissant l'entreprise n'est pas celle d'un État membre, la législation applicable est celle de l'État membre sur le territoire duquel est situé son représentant ou, à défaut d'un tel représentant, celle de l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale de l'entreprise du groupe qui emploie le plus grand nombre de travailleurs.

7. Lorsque, en cas de conflit de lois dans l'application du paragraphe 2, deux ou plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à un ou plusieurs des critères fixés au même paragraphe 2, celle qui satisfait au critère fixé au paragraphe 2, point c), est considérée comme l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

## SECTION II

### INSTITUTION D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU D'UNE PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

#### Article 4

#### Responsabilité de l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs

1. La direction centrale est responsable de la création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, visés à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, dans l'entreprise

de dimension communautaire et le groupe d'entreprises de dimension communautaire.

2. Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un État membre, le représentant de la direction centrale dans un État membre, qu'il convient, le cas échéant, de désigner, assume la responsabilité visée au paragraphe 1.

À défaut d'un tel représentant, la responsabilité visée au paragraphe 1 incombe à la direction de l'établissement ou de l'entreprise du groupe, employant le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre.

3. Aux fins de la présente directive, le ou les représentants ou, à défaut, la direction visée au paragraphe 2, deuxième alinéa, sont considérés comme la direction centrale.

4. Toute direction d'une entreprise comprise dans le groupe d'entreprises de dimension communautaire ainsi que la direction centrale ou la direction centrale présumée au sens du paragraphe 2, deuxième alinéa, 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 directive des informations indispensables à l'ouverture de négociations visées à l'article 5, particulièrement les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs. Cette obligation porte notamment sur les informations relatives au nombre de travailleurs visé à l'article 2, paragraphe 1, points a) et c).

#### Article 5

#### Groupe spécial de négociation

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, la direction centrale entame la négociation pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents.

2. À cet effet, un groupe spécial de négociation est institué selon les lignes directrices suivantes:

a) les États membres déterminent le mode d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation qui doivent être élus ou désignés sur leur territoire.

Les États membres prévoient que les travailleurs des entreprises et/ou des établissements dans lesquels il n'existe pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de la volonté de ceux-ci ont le droit d'élire ou de désigner eux-mêmes des membres du groupe spécial de négociation.

<sup>(1)</sup> JO L 24 du 29.1.2004, p. 1.

Le deuxième alinéa ne porte pas atteinte aux législations et/ou aux pratiques nationales prévoyant des seuils pour la constitution d'une instance de représentation des travailleurs;

- b) les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche;
- c) la direction centrale et les directions locales, ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes, sont informées de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations.

3. Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec la direction centrale, 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 procédure d'information et de consultation des travailleurs.

4. En vue de conclure un accord conformément à l'article 6, la direction centrale convoque une réunion avec le groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions locales.

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

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.

5. Le groupe spécial de négociation peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations conformément au paragraphe 4 ou d'annuler les négociations déjà en cours.

Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6. Lorsqu'une telle décision a été prise, les dispositions de l'annexe I ne sont pas applicables.

Une nouvelle demande de convocation 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.

6. Les dépenses relatives aux négociations visées aux paragraphes 3 et 4 sont supportées par la direction centrale, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Dans le respect de ce principe, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du groupe spécial de négociation. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un expert.

#### Article 6

##### Contenu de l'accord

1. La direction centrale 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 l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1.

2. Sans préjudice de l'autonomie des parties, l'accord visé au paragraphe 1 et constaté par écrit entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation détermine:

- a) les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements de l'entreprise de dimension communautaire concernés par l'accord;
- b) 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, et la durée du mandat;
- c) 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 1<sup>er</sup>, paragraphe 3;
- d) le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;
- e) 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;

- f) les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen;
- g) 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.

3. La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par écrit, d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un comité d'entreprise européen.

L'accord doit prévoir 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 sont communiquées.

Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

4. Les accords visés aux paragraphes 2 et 3 ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux prescriptions subsidiaires de l'annexe I.

5. Aux fins de la conclusion des accords visés aux paragraphes 2 et 3, le groupe spécial de négociation statue à la majorité de ses membres.

#### Article 7

##### Prescriptions subsidiaires

1. Afin d'assurer la réalisation de l'objectif visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, les prescriptions subsidiaires arrêtées par la législation de l'État membre dans lequel est implantée la direction centrale sont applicables:

- lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident,
- lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article 5, paragraphe 1,

ou

- lorsque, dans un délai de trois ans à compter de cette demande, ils ne sont pas en mesure de conclure un accord ainsi que le prévoit l'article 6 et si le groupe

spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 5, paragraphe 5.

2. Les prescriptions subsidiaires visées au paragraphe 1, telles qu'elles sont arrêtées par la législation des États membres, doivent satisfaire aux dispositions de l'annexe I.

#### SECTION III

##### DISPOSITIONS DIVERSES

#### Article 8

##### Informations confidentielles

1. Les États membres prévoient que les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que les experts qui les assistent éventuellement ne sont pas autorisés à révéler à des tiers les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel.

Il en est de même pour les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

Cette obligation subsiste, quel que soit le lieu où se trouvent les personnes visées aux premier et deuxième alinéas, même après l'expiration de leur mandat.

2. Chaque État membre prévoit que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, la direction centrale située sur son territoire n'est pas obligée de communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porteraient préjudice à celles-ci.

L'État membre concerné peut subordonner cette dispense à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.

3. Chaque État membre peut prévoir des dispositions particulières en faveur de la direction centrale des entreprises établies sur son territoire qui poursuivent directement et essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions, à condition que, à la date de l'adoption de la présente directive, de telles dispositions particulières existent déjà dans la législation nationale.

#### Article 9

##### Fonctionnement du comité d'entreprise européen et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

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

Il en est de même pour la collaboration entre la direction centrale et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

#### Article 10

##### Rôle et protection des représentants des travailleurs

1. Sans préjudice de la capacité d'autres instances ou organisations à cet égard, les membres du comité d'entreprise européen disposent des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive de représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

2. Sans préjudice de l'article 8, les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mise en œuvre conformément aux dispositions de la présente directive.

3. 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 6, paragraphe 3, jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties similaires à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi.

Cela concerne en particulier la participation aux réunions du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou à toute autre réunion réalisée dans le cadre de l'accord visé à l'article 6, paragraphe 3, et le paiement de leur salaire pour les membres faisant partie du personnel de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

4. 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.

#### Article 11

##### Respect de la présente directive

1. Chaque État membre veille à ce que la direction des établissements d'une entreprise de dimension communautaire et la direction des entreprises membres d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui sont situés sur son territoire et les représentants de leurs travailleurs ou, selon le

cas, leurs travailleurs respectent les obligations prévues par la présente directive, que la direction centrale soit ou non située sur son territoire.

2. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive; en particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive.

3. Les États membres, lorsqu'ils appliquent l'article 8, prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément à l'article 8.

Ces procédures peuvent inclure des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité de l'information en question.

#### Article 12

##### Relation avec d'autres dispositions communautaires et nationales

1. 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 1<sup>er</sup>, paragraphe 3.

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 6. Cet accord est sans préjudice des législations et/ou de la pratique nationales sur l'information et la consultation des travailleurs.

3. À défaut de telles modalités définies par accord, les États membres prévoient que le processus d'information et de consultation soit 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.

4. La présente directive ne porte pas atteinte aux procédures d'information et de consultation visées par la directive 2002/14/CE ni aux procédures spécifiques visées à l'article 2 de la directive 98/59/CE et à l'article 7 de la directive 2001/23/CE.

5. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas un motif suffisant pour justifier une régression par rapport à la situation existant dans les États membres en ce qui concerne le niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par celle-ci.

*Article 13***Adaptation**

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 à l'article 5 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.

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 de l'article 5, paragraphe 2.

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.

*Article 14***Accords en vigueur**

1. Sans préjudice de l'article 13, les obligations découlant de la présente directive ne s'appliquent pas aux entreprises de dimension communautaire ou aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels, soit:

a) 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 13, paragraphe 1, de la directive 94/45/CE ou à l'article 3, paragraphe 1, de la directive 97/74/CE, ou de tels accords sont adaptés en raison de modifications intervenues dans la structure des entreprises ou des groupes d'entreprises;

soit

b) un accord conclu conformément à l'article 6 de la directive 94/45/CE est signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.

Le droit national 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 b).

2. Lorsque les accords visés au paragraphe 1 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 directive sont applicables.

*Article 15***Rapport**

Au plus tard le 5 juin 2016, la Commission fait rapport au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen sur la mise en œuvre des dispositions de la présente directive, accompagné, le cas échéant, des propositions appropriées.

*Article 16***Transposition**

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à l'article 1, paragraphes 1, 2 et 3, à l'article 2, paragraphe 1, points f) et g), à l'article 3, paragraphe 4, à l'article 4, paragraphe 4, à l'article 5, paragraphe 2, points b) et c), à l'article 5, paragraphe 4, à l'article 6, paragraphe 2, points b), c), e) et g), et aux articles 10, 12, 13 et 14, ainsi qu'à l'annexe I, point 1 a), c) et d), et points 2 et 3, au plus tard le 5 juin 2011, ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place à cette date les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes les dispositions nécessaires pour leur permettre d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Elles contiennent également une mention précisant que les références faites, dans les dispositions législatives, réglementaires et administratives en vigueur, à la directive abrogée par la présente directive s'entendent comme faites à la présente directive. Les modalités de cette référence et la formulation de cette mention sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

*Article 17***Abrogation**

La directive 94/45/CE, telle que modifiée par les directives visées à l'annexe II, partie A, est abrogée avec effet au 6 juin 2011, sans préjudice des obligations des États membres en ce qui concerne les délais de transposition en droit national des directives indiqués à l'annexe II, partie B.

Les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe III.

*Article 18***Entrée en vigueur**

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

L'article 1, paragraphes 1, 5, 6 et 7, l'article 2, paragraphe 1, points a) à e), h) et i), l'article 2, paragraphe 2, l'article 3, paragraphes 1, 2, 3, 5, 6, et 7, l'article 4, paragraphes 1, 2 et 3, l'article 5, paragraphes 1, 3, 5, et 6, l'article 5, paragraphe 2, point a), l'article 6, paragraphe 1, l'article 6, paragraphe 2, points a), d) et f), l'article 6, paragraphes 3, 4 et 5 et les articles 7, 8, 9 et 11, ainsi que l'annexe I, points 1 b), e) et f), et points 4, 5 et 6, sont applicables à partir du 6 juin 2011.

*Article 19*

**Destinataires**

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Strasbourg, le 6 mai 2009.

*Par le Parlement européen*

*Le président*

H.-G. PÖTTERING

*Par le Conseil*

*Le président*

J. KOHOUT

---

## ANNEXE I

## PRESCRIPTIONS SUBSIDIAIRES

## visées à l'article 7

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, et dans les cas prévus à l'article 7, paragraphe 1, un comité d'entreprise européen est institué, dont la compétence et la composition sont régies par les règles suivantes:

a) la compétence du comité d'entreprise européen est déterminée conformément à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3.

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 ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. 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.

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;

b) 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.

Les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales;

c) les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche;

d) pour assurer la coordination de ses activités, le comité d'entreprise européen élit en son sein un comité restreint comptant au maximum cinq membres, qui doit bénéficier des conditions lui permettant d'exercer son activité de façon régulière.

Il adopte son règlement intérieur;

e) la direction centrale et tout autre niveau de direction plus approprié sont informés de la composition du comité d'entreprise européen;

f) quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6 ou de maintenir l'application des prescriptions subsidiaires arrêtées en conformité avec la présente annexe.

Les articles 6 et 7 s'appliquent, mutatis mutandis, s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 6, auquel cas l'expression «le groupe spécial de négociation» est remplacée par l'expression «le comité d'entreprise européen».

2. Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, 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.

3. 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. Il a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction centrale 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.

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.

Cette réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale 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.

L'information et la consultation prévues dans les circonstances susvisées s'effectuent sans préjudice des dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, et de l'article 8.

4. Les États membres peuvent fixer des règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation.

Avant les réunions avec la direction centrale, le comité d'entreprise européen ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point 3, deuxième alinéa, est habilité à se réunir sans que la direction concernée soit présente.

5. Le comité d'entreprise européen ou le comité restreint peut être assisté par des experts de son choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de ses tâches.
6. Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par la direction centrale.

La direction centrale concernée 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, la 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.

Dans le respect de ces principes, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du comité d'entreprise européen. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert.

---

## ANNEXE II

## PARTIE A

**Directive abrogée avec ses modifications successives  
(visées à l'article 17)**

Directive 94/45/CE du Conseil	(JO L 254 du 30.9.1994, p. 64).
Directive 97/74/CE du Conseil	(JO L 10 du 16.1.1998, p. 22).
Directive 2006/109/CE du Conseil	(JO L 363 du 20.12.2006, p. 416).

## PARTIE B

**Délais de transposition en droit national  
(visés à l'article 17)**

Directive	Délai de transposition
94/45/CE	22.9.1996
97/74/CE	15.12.1999
2006/109/CE	1.1.2007

## ANNEXE III

## Tableau de correspondance

Directive 94/45/CE	Présente directive
Article 1, paragraphe 1	Article 1, paragraphe 1
Article 1, paragraphe 2	Article 1, paragraphe 2, première phrase
—	Article 1, paragraphe 2, deuxième phrase
—	Article 1, paragraphes 3 et 4
Article 1, paragraphe 3	Article 1, paragraphe 5
Article 1, paragraphe 4	Article 1, paragraphe 6
Article 1, paragraphe 5	Article 1, paragraphe 7
Article 2, paragraphe 1, points a) à e)	Article 2, paragraphe 1, points a) à e)
—	Article 2, paragraphe 1, point f)
Article 2, paragraphe 1, point f)	Article 2, paragraphe 1, point g)
Article 2, paragraphe 1, points g) et h)	Article 2, paragraphe 1, points h) et i)
Article 2, paragraphe 2	Article 2, paragraphe 2
Article 3	Article 3
Article 4, paragraphes 1, 2 et 3	Article 4, paragraphes 1, 2 et 3
Article 11, paragraphe 2	Article 4, paragraphe 4
Article 5, paragraphe 1, et paragraphe 2, point a)	Article 5, paragraphe 1, et paragraphe 2, point a)
Article 5, paragraphe 2, points b) et c)	Article 5, paragraphe 2, point b)
Article 5, paragraphe 2, point d)	Article 5, paragraphe 2, point c)
Article 5, paragraphe 3	Article 5, paragraphe 3
Article 5, paragraphe 4, premier alinéa	Article 5, paragraphe 4, premier alinéa
—	Article 5, paragraphe 4, deuxième alinéa
Article 5, paragraphe 4, deuxième alinéa	Article 5, paragraphe 4, troisième alinéa
Article 5, paragraphes 5 et 6	Article 5, paragraphes 5 et 6
Article 6, paragraphe 1, et paragraphe 2, point a)	Article 6, paragraphe 1, et paragraphe 2, point a)
Article 6, paragraphe 2, point b)	Article 6, paragraphe 2, point b)
Article 6, paragraphe 2, point c)	Article 6, paragraphe 2, point c)
Article 6, paragraphe 2, point d)	Article 6, paragraphe 2, point d)
—	Article 6, paragraphe 2, point e)
Article 6, paragraphe 2, point e)	Article 6, paragraphe 2, point f)
Article 6, paragraphe 2, point f)	Article 6, paragraphe 2, point g)
Article 6, paragraphes 3, 4 et 5	Article 6, paragraphes 3, 4 et 5
Article 7	Article 7

Directive 94/45/CE	Présente directive
Article 8	Article 8
Article 9	Article 9
—	Article 10, paragraphes 1 et 2
Article 10	Article 10, paragraphe 3
—	Article 10, paragraphe 4
Article 11, paragraphe 1	Article 11, paragraphe 1
Article 11, paragraphe 2	Article 4, paragraphe 4
Article 11, paragraphe 3	Article 11, paragraphe 2
Article 11, paragraphe 4	Article 11, paragraphe 3
Article 12, paragraphes 1 et 2	—
—	Article 12, paragraphes 1 à 5
—	Article 13
Article 13, paragraphe 1	Article 14, paragraphe 1
Article 13, paragraphe 2	Article 14, paragraphe 2
—	Article 15
Article 14	Article 16
—	Article 17
—	Article 18
Article 16	Article 19
Annexe	Annexe I
Point 1, termes introductifs	Point 1, termes introductifs
Point 1 a) (partiellement) et point 2, deuxième alinéa (partiellement)	Point 1 a) (partiellement)
Point 1 b)	Point 1 b)
Point 1 c) (partiellement) et point 1 d)	Point 1 c)
Point 1 c) (partiellement)	Point 1 d)
Point 1 e)	Point 1 e)
Point 1 f)	Point 1 f)
Point 2, premier alinéa	Point 2
Point 3	Point 3
Point 4	Point 4
Point 5	—
Point 6	Point 5
Point 7	Point 6
—	Annexes II et III