



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 04.04.2000

COM(2000)188 final

RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPEEN 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)

1. INTRODUCTION

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 a été adoptée par le Conseil le 22 septembre 1994. Cette directive a pour base juridique l'article 2 paragraphe 2 de l'Accord sur la Politique Sociale annexé au Protocole 14 sur la Politique Sociale annexé au Traité établissant la Communauté Européenne. La directive s'applique ainsi à l'ensemble des Etats Membres de la Communauté européenne à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et de l'Irlande du Nord.

Le 15 décembre 1997, la directive du Conseil 97/74/CE a été adoptée. Ce texte étend l'application de la directive 94/45/CE au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.

La directive 94/45/CE devait être transposée par les Etats membres, à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, au plus tard le 22 septembre 1996, alors que la directive 97/74/CE devra être transposée par le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord ainsi que par tous les Etats-Membres, le 15 décembre 1999 au plus tard.

Par conséquent, ce rapport concerne exclusivement l'état de transposition de la directive 94/45/CE. Un autre rapport, sur l'état de transposition de la directive 97/74/CE, sera présenté en temps utile.

Le rapport suit, dans la partie analytique des mesures d'application juridique, la logique et l'ordre de la directive même.

2. TRANSPOSITION JURIDIQUE ET EVALUATION PRATIQUE

Il convient de souligner l'effort accompli par la très grande majorité des Etats membres, non seulement pour tenter de respecter le délai de transposition, qui prenait fin le 22 septembre 1996, mais aussi pour intégrer fidèlement la directive dans les droits nationaux.

Le délai imposé pour la transposition de la directive a été respecté par cinq États (Danemark, Finlande, Irlande, Suède, partiellement en Belgique)¹, qui ont adopté des dispositions de transposition qui sont entrées en vigueur le 22 septembre 1996.

Ils ont été suivis de peu par l'Autriche (17 octobre 1996), l'Italie (transposition partielle le 6 novembre 1996), la France (12 novembre 1996) et l'Allemagne (1er novembre 1996). Les transpositions néerlandaise (5 février 1997), grecque (1er mars 1997) et espagnole (24 avril 1997) ont été plus tardives.

¹ Les abréviations utilisées dans ce rapport pour les pays concernés seront les suivantes: A: Autriche, B: Belgique, D: Allemagne, DK: Danemark, EL: Grèce, E: Espagne, Fin: Finlande, F: France, IRL: Irlande, I: Italie, L: Luxembourg, NL: Pays-Bas, P: Portugal, S: Suède.

Le Portugal a adopté une loi de transposition avec un retard significatif (loi publiée le 9 juin 1999 et entrée en vigueur le 9 juillet 1999).

Le texte luxembourgeois est en cours de transposition

En Italie, la transposition n'est que partiellement réalisée par la signature, le 6 novembre 1996, d'un accord interconfédéral, qui doit être complété par une loi étendant *erga omnes* les normes contractuelles et adoptant, entre autres, des règles en matière de sanctions et de compétence juridictionnelle. L'accord interconfédéral ne réalise qu'une transposition incomplète, en raison de son contenu circonscrit et de son champ d'application limité (tous les secteurs professionnels ne sont pas couverts).

En Belgique, la convention collective a été complétée par deux textes législatifs.

Dans chaque pays, les normes de transposition choisies sont propres à l'ordonnement juridique de celui-ci. Le plus souvent, des lois votées par le Parlement ont été la voie de transposition. En Italie et la Belgique, la convention collective, complétée dans le cas de la Belgique par un procédé d'extension, a été le mode choisi de transposition.

Les partenaires sociaux ont été souvent amenés à participer à l'élaboration de la transposition, formellement ou de façon informelle.

2.1. Evaluation de la transposition juridique par législations nationales

L'évaluation de la qualité de la transposition, bien qu'elle soit opérée après un délai très court suivant la mise en œuvre de la directive est très positive.

On doit souligner le rôle - nouveau et essentiel - qui a été joué, avec la coordination de la Commission, par le groupe d'experts chargé de mettre en place la directive. Cette méthode de suivi des travaux de transposition devrait être généralisée, en raison des résultats positifs qui sont obtenus dans la mise en place de cette directive, particulièrement complexe en raison de sa nature transnationale et de l'utilisation conjointe qui a été faite de concepts communautaires et de règles de droit international privé.

Il faut toutefois, pour que le résultat soit complet, attendre que tous les pays aient mené à bien leur travaux de transposition (Luxembourg et Italie).

Des procédures d'infraction pour non-transposition ont été déclenchées contre le Luxembourg et le Portugal. Dans ce dernier cas, la Commission a désisté de sa requête suite à l'entrée en vigueur de la loi de transposition.

La Commission déclenchera une procédure d'infraction pour transposition incomplète contre l'Italie si cet Etat membre ne complète pas par les voies adéquates l'accord interconfédéral conclu en 1996.

Ce rapport souligne un certain nombre de points mineurs de divergence entre le texte de la directive et les lois de transposition (mode de comptabilisation des salariés à temps partiel, nombre de représentants au GSN (Groupe spécial de négociation) supérieur à la limite prévue par la directive, etc.) ou d'absence de précisions (sur les

réunions préparatoires, par exemple). En tout état de cause, ces divergences doivent être interprétées dans l'esprit de la directive.

L'intégration dans les systèmes nationaux s'est opérée sans difficulté, d'une part parce que la directive a opéré très fréquemment des renvois aux mécanismes internes de chaque Etat, d'autre part, parce que la directive s'appuie sur le principe de l'autonomie collective sur lequel repose un nombre important de droits du travail dans l'Union européenne. Même dans un pays comme l'Irlande, dans lequel les mécanismes de représentation sont volontaires, la réception de la directive s'est faite sans heurts.

On soulignera qu'il reste, quelle que soit la qualité des transpositions, des points d'interprétation de la directive qui ont été déjà identifiés et qui ont trait principalement :

- à la notion d'entreprise qui contrôle,
- aux critères géographiques et proportionnels,
- aux conditions de renouvellement des accords d'anticipation (article 13),
- aux changements dans la structure du groupe,
- à la notion même d'expert.

Dans un nombre important des cas, ces questions ont été résolues ou vont être résolues par les parties concernés. Dans les autres cas, très spécifiques, les difficultés d'interprétation ne peuvent être résolues qu'au cas par cas par le juge.

Sur le plan de l'analyse juridique, se posent les problèmes de la détermination de la personnalité morale du comité dans de nombreux pays, la détermination de la loi applicable aux accords, et bien sûr, la nature juridique de ces accords, ce qui a une conséquence directe sur les règles de compétence juridictionnelle internationale.

2.2. Evaluation de l'application pratique de la directive et perspectives

2.2.1. Considérations générales

Il est évidemment très difficile de faire une véritable synthèse de l'application pratique de la directive, car sa mise en œuvre est très récente et l'annexe de celle-ci, qui instaure les prescriptions subsidiaires, n'a fait l'objet, pour l'instant, d'aucune application. Cependant, sur base de l'expérience actuelle, il est possible de formuler quelques observations générales.

L'intégration dans le système de relations industrielles des différents pays s'est faite, comme cela a déjà été souligné, jusqu'à présent, sans heurts, en raison des options de respect des mécanismes de représentation propres à chaque Etat membre.

La recherche d'une articulation harmonieuse entre la représentation des travailleurs au plan national et au plan transnational a été une des préoccupations majeures des législateurs dans le cadre de la transposition de la directive. Dans la grande majorité des pays, une place a été donnée, de premier ou de deuxième plan, aux organisations syndicales, afin de leur permettre de conserver le rôle qu'elles jouent dans les relations nationales.

L'instance transnationale de représentation a toutes les raisons de bien se conjuguer dans les différents pays avec les structures existantes de représentation des travailleurs mais on doit souligner à côté des effets positifs certaines problèmes

découlant de la mise en place d'une instance transnationale : on peut espérer bien sûr que le CEE (Comité d'entreprise européen) relance le dynamisme de la concertation et que s'instaure un nouveau dialogue entre les instances élues, syndicales, et "européennes". On peut craindre aussi que surgissent à l'occasion de conflits ayant des effets transnationaux, comme des fermetures d'établissements, des conflits éventuels entre les positions des représentants des travailleurs "internes" et "européens".

Certains pays ont cherché à renforcer le rôle des acteurs sociaux : en particulier, la clause de la directive permettant la désignation d'un expert pour assister le GSN et le CEE a facilité la participation des partenaires sociaux dans le processus.

De plus, on peut mentionner l'intérêt pratique, sur le terrain de la cohésion et de la concertation, des mesures nationales qui imposent que les informations sur la composition du GSN et du comité d'entreprise européen soient communiquées à tous les niveaux décentralisés du groupe, directions locales et représentants nationaux des travailleurs.

Il est souvent souligné l'intérêt de l'ouverture dans les relations de travail du champ transnational, à la fois sur le terrain de la représentation des travailleurs mais aussi sur celui de la négociation collective.

Sur le plan purement conceptuel, il est aussi important de souligner que les Etats concernés ont accepté de respecter les concepts - parfois nouveaux - adoptés par la directive. Dans le domaine de la représentation des travailleurs, toujours si sensible au plan européen, la précision est importante.

Sur le terrain des principes communs, on peut affirmer que la directive et les textes de transposition permettent d'instaurer dans les relations de travail européennes une obligation de bonne foi dans les négociations, qui s'appuie sur un esprit de collaboration entre les parties.

Dans le cadre de la construction de l'Europe, les échanges de connaissances, d'influences réciproques, de stratégies, tout comme la mise en synergie des intérêts des travailleurs d'un même groupe, présentent des intérêts évidents.

L'information transnationale et la représentation transnationale des travailleurs est une réponse nouvelle, essentielle, face aux conséquences, en Europe, de la mondialisation de l'économie.

Sur le plan concret, la mise en œuvre de la représentation transnationale est déjà effective puisque presque 600 groupes de dimension communautaire, parmi les plus importants, ont signé avant le 22 septembre 1996, des accords d'anticipation ou ont conclu un accord selon les règles de l'article 6 de la Directive.

La signature des accords d'anticipation a été facilitée par l'article 13 de la directive qui en permet la validation; cette disposition a permis une prise en main par les partenaires sociaux eux mêmes et par les firmes transnationales de leurs propres négociations. Les organisations syndicales européennes ont d'ailleurs joué un rôle essentiel dans cette première phase de négociations des accords. A l'heure actuelle, le contentieux relatif à ces accords d'anticipation est très peu important.

2.2.2. *Considerations spécifiques*

Il convient de rappeler qu'une grande conférence "Comités d'entreprise européens : pratique et développement" a été organisée par les Partenaires Sociaux CES, UNICE et CEEP, avec le soutien de la Commission Européenne, à Bruxelles du 28 au 30 avril 1999. Cet événement a représenté une opportunité unique pour près de 650 praticiens (représentants d'entreprises ayant mis en place un CEE, membres de CEE, représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau national et européen, ainsi que des représentants des Etats Membres) de faire le bilan des différentes expériences dans l'application de la directive.

Bien qu'une révision immédiate de la Directive n'ait été demandée ni par l'UNICE et le CEEP, ni par la CES, les débats qui ont eu lieu ont permis de soulever un certain nombre de problèmes relatifs à l'application de la directive, d'un point de vue juridique et pratique. Il convient de souligner que la liste des problèmes énoncés ci-dessous ne doit être, en aucun cas, considérée comme exhaustive :

a) La directive est fondée sur le principe de la priorité quasi-absolue et de la liberté des partenaires sociaux de négocier des accords appropriés. Cette approche s'est révélée efficace et a permis qu'un nombre aussi important d'accords aient été signés jusqu'à présent. Toutefois, certains accords conclus ne semblent garantir qu'un très faible niveau d'information et de consultation transnationale.

b) Il peut arriver qu'après une fusion d'entreprises ou de groupes d'entreprises, deux ou plusieurs comités d'entreprise européens existent dans la nouvelle entreprise ou dans le nouveau groupe. La directive ne prévoit pas actuellement que les accords existants contiennent une clause d'adaptation lorsque se vérifie un changement dans le périmètre de l'entreprise ou du groupe. Toutefois, d'après l'esprit de la directive, les accords doivent couvrir, à tout moment, l'ensemble des travailleurs. En outre, il convient de remarquer que certains Etats Membres ont déjà prévu l'insertion de clauses d'adaptation dans les accords existants.

c) Pendant la période entre l'adoption de la directive, le 22 septembre 1994, et la date de transposition de la directive, le 22 septembre 1996, environ 450 accords, dénommés pré-directive, ont été conclus. Après le 22 septembre 1996, la fréquence et le nombre d'accords conclus a considérablement diminué. Sans aucun doute, le succès des accords pré-directive s'explique par la forte implication des syndicats européens dans le processus de négociation de la plupart de ces accords, ce qui n'est pas le cas dans le cadre des accords négociés sur la base des articles 5 et 6 de la directive.

Une autre raison pour expliquer la diminution du nombre de négociations et d'accords pourrait être trouvée dans le fait que la plupart des grandes entreprises ont déjà signé un accord et qu'il revient maintenant aux petites et moyennes multinationales de mettre en place un comité d'entreprise européen. Ces entreprises ont des caractéristiques et des exigences spécifiques et n'ont souvent qu'un très faible degré de syndicalisation.

d) Bien que le nombre de controverses relatives à la directive sur les comités d'entreprise européens soit faible, considérant la nouveauté que constitue les dispositions transnationales visant à mettre en place un système transfrontalier d'information et de consultation, un événement en particulier a soulevé le problème

de savoir si le texte actuel est suffisamment clair en vue de garantir que l'information et la consultation soient effectuées "dans des délais raisonnables" et dans tous les cas avant que la décision soit prise.

e) Lors des débats sur l'application pratique de la directive, l'importance de la formation pour les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen a été maintes fois invoquée. Le principal argument avancé est que la directive sur les comités d'entreprises européens est un instrument de représentation transnationale que ouvre de nouvelles possibilités pour la représentation d'intérêts et pour la communication transnationale. Par conséquent, cela demande un certain niveau de compétences aux membres du comité d'entreprise européen.

f) Un autre problème souvent soulevé pendant les débats sur l'application pratique du texte concerne l'effectivité du flux d'information entre les différents niveaux de représentation des travailleurs. Afin d'échanger des informations et d'être effectivement consulté au niveau communautaire, il est nécessaire qu'au niveau national existe de bons systèmes d'information et de consultation et que les différents niveaux de représentation des travailleurs dans les entreprises ou groupes d'entreprises soient liés les uns aux autres.

L'article 15 de 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 dispose :

"Au plus tard le 22 septembre 1999, la Commission réexamine, en consultation avec les Etats 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."

En vue de se conformer aux prescriptions de cet article, la Commission a consultée les Etats Membres et les Partenaires Sociaux au niveau européen.

L'exercice d'évaluation de l'application de la directive va se poursuivre, en rapport avec les débats actuels au Conseil et au Parlement Européen sur les dossiers intimement liés a celui-ci (Proposition de directive établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (COM (1998) 612 final du 11.11.1998), Projet de directive concernant l'implication des travailleur dans la société Européenne).

A la lumière des conclusions de cette évaluation, ainsi de l'évolution de ces autres dossiers, la Commission prendra, le moment opportun une décision sur une éventuelle révision de la directive.

3. ANALYSE DES MESURES D'APPLICATION JURIDIQUE

3.1. Champ d'application

3.1.1. Champ d'application matériel et géographique

a) Tous les Etats membres prévoient que le champ d'application territorial est l'Union européenne et l'Espace économique européen. Certains d'entre eux ayant exclu explicitement le Royaume-Uni, ces dispositions doivent 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.

b) La marine marchande est dans certains pays implicitement ou explicitement incluse dans le champ d'application du texte de transposition (B, E, IRL, FIN, S, D, A, P), alors que d'autres (GR, I) 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.

c) Tous les pays respectent le domaine d'application matériel fixé par la directive, tant sur le plan du nombre de salariés que doivent avoir les entreprises et groupes de dimension communautaire (1000 au total et au moins 150 dans deux filiales ou établissements) que sur l'exigence qui vise à inclure des unités dans au moins deux Etats membres.

d) Pour le calcul des effectifs, tous les pays s'en rapportent à la définition de salarié qui est donnée par le droit national, selon le procédé de qualification *lege fori* autorisé par la directive. Les critères retenus pour caractériser le rapport de travail visent essentiellement l'exigence d'une rémunération et d'un lien de subordination.

Pour la comptabilisation des effectifs en elle-même, la référence est faite directement ou indirectement à un calcul sur deux ans.

Des différences existent sur le mode de prise en compte des salariés à temps partiel : en Belgique, un calcul, qui s'écarte un peu de la règle du *prorata temporis*, est retenu². En Irlande, si les travailleurs travaillent moins de huit heures par semaine depuis moins de 13 semaines, ils ne sont pas pris en considération pour le calcul des effectifs. En Espagne, dans le calcul des effectifs, les travailleurs à temps partiel sont ou non comptabilisés en fonction de la durée de leur contrat de travail³. Les salariés sont comptabilisés comme travailleurs à temps plein dans 7 pays (A, D, EL, F, FIN, NL, P), ou, ailleurs, au *prorata temporis* (I).

Certaines catégories sont exclues, comme les apprentis (I, IRL), les travailleurs à domicile (I), les travailleurs saisonniers ou occasionnels (FIN), ou le personnel de direction (A, D, IRL).

² Si les salariés travaillent à 3/4 du temps plein, il sont pris en compte complètement, sinon pour moitié.

³ Les travailleurs à temps partiel ayant des contrats à durée indéterminée, ou d'une durée supérieure à deux ans sont inclus dans l'effectif fixe de l'entreprise. Les contrats à durée déterminée inférieurs à deux ans sont comptabilisés en fonction du nombre de jours travaillés au cours des deux années précédant la date à laquelle la procédure de négociation a été engagée. Il est compté un travailleur supplémentaire pour quatre cents jours ou fraction de jours travaillés.

e) Tous les pays, excepté la France, la Finlande, le Danemark, les Pays-Bas et la Suède prévoient dans leurs textes de transposition 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; néanmoins, un champ d'application plus large peut être prévu par moyen de l'accord visé à article 6 de la directive.

3.1.2. *Notion d'entreprise ou groupe d'entreprises*

a) La notion d'entreprise n'est pas définie dans de nombreux pays, qui se réfèrent explicitement (EL, IRL, I) ou implicitement à la définition qui a été élaborée par la CJCE.

La notion d'établissement est précisée en Irlande à partir d'un critère de séparation géographique. En Belgique, le terme "établissement" définit une partie de l'entreprise qui n'a pas de personnalité juridique. La transposition autrichienne se réfère au paragraphe 34 de la loi sur l'organisation du travail.

Seuls les textes de transposition espagnols et suédois mentionnent explicitement le cas des entreprises publiques. En Italie et en Belgique, où la directive a été transposée dans la législation nationale par le biais d'accords collectifs (dans le cas de la Belgique, complété par un arrêté royal d'extension qui ne couvre pas les entreprises publiques), celles-ci ne sont pas couvertes. Cette lacune doit encore être remplie.

b) 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.

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 (détenues à 50/50%).

3.2. Demande de négociation

Tous les pays respectent les obligations prévues par la directive, tant en ce qui concerne les obligations qui pèsent sur la direction centrale que sur la détermination des entités légitimes qui peuvent donner l'impulsion de la négociation (100 salariés ou leurs représentants dans au moins deux Etats membres).

Les dispositions italiennes prévoient, en plus, que les organisations syndicales signataires de la convention collective applicable peuvent demander la mise en place du groupe spécial de négociation.

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.

3.3. Groupe spécial de négociation (GSN)

3.3.1. Critère géographique et proportionnel

Tous les pays respectent la directive en ce qui concerne la répartition géographique des membres du GSN (1 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 et le Danemark prévoit 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.

3.3.2. Nombre de représentants

Concernant le nombre de représentants au GSN (3-17), il est souvent indiqué expressément (DK, EL, FIN, I, IRL, NL), parfois omis (B, D, E, S, A, P). Dans certains cas, le mode de répartition des membres ne correspond pas à la limite maximale de 17 membres fixée par la directive (A, D, E, F) mais il faudra que le groupe soit installé dans plus de 14 Etats pour que, dans ces pays, la limite maximale de 17 soit franchie.

3.3.3. Modification de la structure du groupe en cours de négociation

La majorité des Etats membres ne prévoient aucune modification dans la composition du GSN pendant la durée des négociations (A, F, FIN, I). Des dispositions particulières ont cependant été insérées en Espagne, aux Pays-Bas, au Portugal et en Grèce en cas de modification de la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

3.3.4. *Représentants de pays tiers*

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 (EL, E, F, NL, P), soit en autorisant leur élection ou leur nomination selon leur droit national comme membre à part entière (DK), 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 GSN (A, D, EL). Au Portugal, la direction centrale n'est pas obligée à prendre en charge les dépenses relatives à ces observateurs.

La Finlande, le Danemark, l'Italie et la Belgique n'ont prévu aucune disposition concernant les pays tiers à EEE.

3.3.5. *Information sur la composition du GSN*

La plus grande partie des Etats membres prévoient que la direction centrale doit être informée de la composition du GSN, mais certains pays, comme la Finlande, prévoient que le champ de cette obligation d'information soit élargie à tout le personnel, aux organisations syndicales et aux directions locales (I), aux directions locales (A). De même, en Allemagne, la direction centrale doit informer les directions locales, les représentations des travailleurs existantes ainsi que les syndicats présents dans les établissements y situés.

3.3.6. *Composition du GSN*

La nomination des représentants du GSN s'est organisée dans chaque pays en fonction et en corrélation avec les structures actuelles de représentation du pays.

Belgique : élection par les membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, par le comité chargé de la santé et de la sécurité. A défaut, la commission paritaire peut permettre à la délégation syndicale de choisir les membres du GSN pour la Belgique.

Danemark: élection par les représentants du comité de coopération, sinon par les shop stewards, sinon élection par les salariés.

Allemagne : désignation par les structures existantes dans l'ordre suivant : comité de groupe, conseil central d'entreprise, conseil d'entreprise, comité d'établissement.

Grèce : élection selon l'ordre suivant : par les organisations syndicales; en leur absence, par le comité d'entreprise; par les travailleurs.

Espagne : désignation d'un commun accord entre les représentations syndicales qui dans leur ensemble forment la majorité des membres du (des) comité(s) d'entreprise ou, le cas échéant, des délégués du personnel, ou bien par accord entre la majorité des membres de ces comités et délégués.

France : désignation par les organisations syndicales parmi les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement ou parmi les représentants syndicaux dans le groupe; à défaut d'organisation syndicale dans le groupe en France, élection par les salariés.

Irlande : désignation ou élection par les salariés, possibilité d'un accord entre la direction centrale et les salariés.

Italie : désignation par les organisations syndicales signataires de la convention collective. En leur absence, accord entre les organisations syndicales et la direction centrale sur la désignation des membres.

Pays-Bas : élection par le comité constitué au niveau le plus élevé : comité de groupe, comité central, comité d'entreprise; si tous les comités d'entreprise ne sont pas représentés dans ces autres comités, la désignation doit être faite conjointement par ces comités non représentés et le comité de groupe; si une partie des travailleurs n'est pas représentée au comité d'entreprise, ces derniers doivent pouvoir s'exprimer sur le choix des membres du GSN; en l'absence de comité d'entreprise, élection par les salariés.

Autriche : désignation par les structures existantes dans l'ordre suivant : comité de groupe, conseil d'entreprise, comité d'établissement; les représentants syndicaux peuvent être désignés comme membres du GSN même s'ils ne sont pas membres d'un comité d'entreprise.

Portugal: désignation d'un commun accord entre, successivement, les instances élues et les syndicats, entre les instances élues s'il n'y a pas de syndicats représentés dans l'entreprise ou l'établissement, entre les syndicats représentant au moins les 2/3 des travailleurs, entre les syndicats représentant au moins 5% des travailleurs; faute d'accord, en absence de désignation, en l'absence d'instance élue et de syndicat ou à la demande d'au moins 1/3 des travailleurs, les représentants au GSN sont élus par suffrage direct et secret, sur base de listes présentées par au moins 100 ou 10% des travailleurs.

Finlande : organisation d'une élection par accord; faute d'accord l'élection doit être organisée par les délégués à la santé et à la sécurité et délégués du personnel le plus représentatifs.

Suède : élection par le syndicat signataire de la convention collective de l'entreprise qui exerce le contrôle; s'il existe plusieurs syndicats, ils doivent négocier un accord pour organiser l'élection; faute d'accord, le syndicat le plus représentatif procède à la désignation.

Ainsi, dans tous les pays qui laissent au comité d'entreprise ou aux représentants internes à l'entreprise une part importante de la représentation des travailleurs, notamment sur le terrain de l'information et la consultation des travailleurs (ou de la codécision), la nomination des membres du GSN est effectuée par leur intermédiaire. Le rôle central est ainsi donné au comité d'entreprise (ou au comité central d'entreprise ou au comité de groupe) en Allemagne, Autriche, Danemark, Finlande, France, Pays-Bas, Belgique, et un rôle subsidiaire est donné aux délégués du personnel ou shop stewards au Danemark et en Belgique.

Les organisations syndicales ont un rôle central de désignation en Italie, en Grèce, au Portugal et en Espagne, conjointement avec le comité d'entreprise.

Mais elles ont aussi un rôle indirect, soit parce que les organisations syndicales élaborent les listes sur lesquelles se trouvent les élus (F, S) soit parce qu'elles jouent un rôle essentiel pour la constitution des comités d'entreprise ou de groupe, soit parce que les membres du GSN doivent obligatoirement avoir été élus sur des listes élaborées par les organisations syndicales (F), ou être les titulaires de la désignation à titre subsidiaire (B).

Les élections qui sont organisées en Suède parmi les représentants des syndicats signataires de la convention collective applicable permettent aussi aux organisations syndicales de jouer un rôle important.

Le système d'élection en Irlande ne peut pas, en raison du mode volontaire de représentation de ce pays, s'ancrer sur une représentation déjà existante. L'élection par tous les salariés peut aussi être remplacée par un accord signé entre les salariés et la direction de chaque entreprise concernée par la représentation transnationale.

En l'absence de l'instance chargée à titre principal de la désignation ou de l'élection des membres du GSN, les Etats membres retiennent des systèmes variés : soit cette désignation est confiée aux délégués du personnel (B, DK) ou aux délégués à la santé et à la sécurité (B, FIN), soit les membres sont désignés par accord entre la direction centrale et les organisations syndicales (I) ou les salariés (IRL), soit une élection par tous les salariés est organisée (F, NL, P). En Suède, en l'absence d'un syndicat lié par un accord collectif avec l'entreprise de contrôle, l'organisation locale de travailleurs qui regroupe le plus grand nombre de salariés est à titre subsidiaire chargée de la désignation.

Trois Etats 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).

Enfin, on peut souligner que tous les Etats membres ont eu pour souci d'assurer la représentativité des travailleurs et de mettre en place un système de désignation des membres du GSN qui soit en harmonie avec les structures internes de représentation et qui se conjugue avec le rôle dévolu, dans chaque pays, aux organisations syndicales.

3.4. Accords - article 6

La plupart des Etats membres respectent les mentions indiquées dans la directive pour ce qui concerne le contenu de l'accord qui résulte de la négociation entre la direction centrale et le GSN. Cependant, plusieurs d'entre eux ont rajouté dans leurs textes nationaux certaines règles non prévues par la directive :

- des règles sont prévues par les législations espagnole, finlandaise, française, irlandaise, et italienne en ce qui concerne la sélection des représentants des travailleurs pour les procédures de négociation et la constitution du comité d'entreprise européen;

- en ce qui concerne le contenu de l'accord instituant le comité d'entreprise européen, les législations espagnole et grecque exigent l'identité complète des parties qui concluent l'accord; l'accord interconfédéral italien exige que le contenu de l'information et de la consultation soit défini dans l'accord; la loi irlandaise exige que l'accord détermine la méthode selon laquelle, d'une part, les informations communiquées aux représentants des salariés seront communiquées aux salariés dans l'Etat membre concerné, et d'autre part, l'opinion des salariés sur les informations ainsi communiquées sera enregistrée; la législation portugaise prévoit la possibilité pour les parties de déterminer la loi applicable à l'accord, ainsi que les matières devant être considérées comme confidentielles;

- en ce qui concerne le contenu de l'accord instituant les procédures d'information et de consultation, les lois française, irlandaise et néerlandaise exigent que l'accord prévoie les établissements auxquels s'applique la procédure, la manière dont les travailleurs ou leurs représentants sont informés et consultés sur les questions transnationales qui affectent significativement les travailleurs, les ressources financières et matérielles allouées pour l'exécution de la procédure, la durée de l'accord et sa procédure de renégociation; la loi autrichienne exige que dans l'accord même les conséquences des restructurations pour t le comité d'entreprise européen soient définis.

La majorité des textes de transposition fait référence au principe de l'autonomie collective. Les autres le supposent, sous une forme implicite. Donc, dans tous les pays, l'accord fixe toutes les conditions de mise en place et de fonctionnement de l'instance transnationale de représentation choisie.

Plusieurs textes établissent en principe l'obligation de négocier de bonne foi ou dans un climat de coopération⁴. En Espagne, il est prévu expressément que les négociations peuvent être suspendues en cas de mauvaise foi d'une partie, ce qui est assimilé à un refus d'ouvrir les négociations.

La Belgique a prévu, en plus des mentions obligatoires qui sont imposées par la directive, l'élaboration d'un protocole qui fixe toutes les mesures concrètes de fonctionnement du comité d'entreprise européen, qui se trouvent détaillées dans les autres pays par le règlement intérieur du comité.

En ce qui concerne le fonctionnement du comité d'entreprise européen et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs dans leurs rapports avec la direction centrale, les textes danois, français, finlandais et néerlandais n'imposent pas explicitement l'obligation de travailler dans un esprit de collaboration dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

La majorité des deux tiers nécessaire pour décider de ne pas entamer des négociations ou d'annuler les négociations en cours est exigée dans plusieurs pays (A, D, F, I, E, P). Ce point n'est pas précisé expressément dans les dispositions de transposition des autres Etats membres.

⁴

La Finlande, la France, les Pays-Bas et la Suède omettent dans leur texte de transposition de négocier dans un esprit de collaboration. Cependant, dans certains Etats, comme aux Pays-Bas, le principe de la négociation de bonne foi est un principe général du Droit Civil. De plus, compte tenu de la portée juridique des considérants ainsi que de la jurisprudence nationale en la matière, l'absence de cette notion dans certains textes de transposition ne limite pas sa portée juridique.

3.5. Prescriptions subsidiaires

Tous les Etats membres respectent les conditions d'application des prescriptions subsidiaires (refus d'ouvrir les négociations pendant 6 mois ou absence d'accord au bout de 3 ans), avec parfois quelques aménagements :

La Finlande, l'Italie et la Suède prévoient l'application des dispositions subsidiaires lorsqu'un accord pré-directive expiré n'a pas été renouvelé dans les six mois après sa dénonciation (FIN) ou expiration (S).

L'Espagne et la Suède prévoient l'application des dispositions subsidiaires lorsqu'un accord post-directive n'a pas été renouvelé dans les six mois après l'expiration de sa durée de validité.

3.5.1. *Sur la composition des membres du comité d'entreprise européen*

Tous les Etats membres adoptent des règles de désignation des membres du comité d'entreprise européen identiques à celles utilisées pour la composition du GSN.

Les règles sur la répartition géographique sont également identiques à celles du GSN (1 membre par pays). De même, en ce qui concerne la répartition proportionnelle des membres en fonction des effectifs.

La possibilité d'instaurer un comité restreint à trois membres est prévue dans tous les Etats membres. Dans certains Etats membres (B, E, IRL), ce comité peut être élargi à d'autres membres en cas de circonstances exceptionnelles.

La majorité des Etats membres prévoient expressément le nombre minimal de trois et maximal de trente membres du comité (non précisé en B, NL et P).

L'Autriche et le Danemark permettent la présence de représentants syndicaux permanents, s'ils sont déjà membres d'un comité d'entreprise national.

3.5.2. *Sur l'information et la consultation*

Tous les Etats membres prévoient une information et une consultation des travailleurs au sens de la directive, y compris, en Italie, en France, en Espagne, en Grèce, en Autriche et au Portugal, le droit d'émettre un avis en cas de circonstances exceptionnelles. Une opinion, formulée dans un délai raisonnable après la réunion, peut être émise aux Pays-Bas.

Certains Etats membres (par exemple, IRL) précisent que l'information et la consultation du CEE doit se faire de bonne foi. Même si les textes ne reprennent pas expressément la nécessité d'avoir cet esprit de collaboration, cette obligation peut être considérée comme implicite, ou résultant de l'esprit des textes, ou encore des principes généraux de droit.

L'Autriche et l'Allemagne excluent partiellement les entreprises de tendance du domaine de l'information et de la consultation du CEE. La Suède les exclut tout simplement pour ce qui concerne les objectifs et l'orientation de leurs activités.

3.5.3. *Sur la compétence du comité d'entreprise européen*

Les compétences du comité d'entreprise européen, telle qu'elle est prévue par la directive, tant pour la réunion annuelle que pour circonstances exceptionnelles, est traduite très fidèlement dans tous les Etats membres. Pour ce qui concerne la dimension transnationale des sujets traités, les termes repris par les dispositions nationales sont parfois légèrement différents de ceux de la directive.

En ce qui concerne la réunion annuelle, outre l'exigence d'un rapport d'information adressé préalablement, la compétence générale est reprise presque textuellement dans tous les Etats membres. L'Italie ajoute l'égalité des chances et les Pays-Bas, l'environnement. Comme dans la directive, la liste des sujets énumérés n'est pas limitative.

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.

Enfin, on soulignera que des réunions préparatoires sont explicitement prévues dans certaines dispositions nationales (A, B, IRL, P) afin de permettre au comité d'entreprise européen de se réunir avant de rencontrer la direction centrale. Dans les autres Etats membres, alors que la directive prévoit explicitement ces réunions préalables, aucune mention n'est faite de cette possibilité. Mais l'absence de disposition n'entraîne pas pour autant la possibilité pour la direction centrale de refuser ces réunions, comme tout autre moyen, dès lors qu'elles soient nécessaires pour le bon fonctionnement du comité d'entreprise européen.

3.5.4. *Sur l'organisation temporelle de l'information et de la consultation*

Les expressions utilisées dans quelques textes pour prévoir le moment de la consultation en cas de circonstances exceptionnelles, sont différentes mais s'inspirent toutes du principe de la réalisation des obligations « en temps utile » dégagé par la CJCE : la consultation doit avoir lieu le plus tôt possible (IRL, FIN, NL, P) ou suffisamment à temps pour être utile (E).

L'absence de disposition expresse ne préjuge pas de l'obligation, à charge de la direction centrale, d'exécuter les obligations d'information et de consultation « en temps utile », puisque cela résulte de l'interprétation que donne la Cour de Justice de l'obligation de donner aux normes communautaires un effet utile. Cette interprétation s'impose aux juges nationaux.

Plusieurs Etats membres (A, I, F, NL, P) prévoient également que, dans un délai de 4 ans après la mise en œuvre des prescriptions subsidiaires, des négociations devront être ouvertes à nouveau. En Allemagne et en Autriche, le CEE doit prendre une décision en vue d'une réouverture des négociations sur base de l'article 6 de la Directive.

3.5.5. *Sur le changement dans la structure du groupe*

Le réajustement dans la composition du comité 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 (intégration de membres supplémentaires).

3.5.6. *Sur la présidence du comité*

Des règles spécifiques ont été adoptées dans certains Etats membres pour définir les modalités de choix du président du comité d'entreprise européen : soit il est nommé à la suite d'un accord qui doit être trouvé entre la direction centrale et le comité (EL, E, IRL), soit une alternance est organisée entre la direction et le comité (NL), soit le protocole d'installation doit le prévoir (B), soit il est élu parmi les membres du comité (A, D), soit la présidence est dévolue au chef de l'entreprise qui exerce le contrôle (F).

3.6. **Les accords d'anticipation (article 13)**

Tous les Etats membres reprennent les conditions exigées par l'article 13 de la directive pour valider ces accords d'anticipation. Il y a dans plusieurs pays un décalage entre la date de référence prévue par la directive (22/09/1996) et la date d'entrée en vigueur des textes de transposition qui valident ces accords (D, F). En Autriche, la loi a un effet rétroactif qui valide les accords pour la date prévue par la directive. L'Italie et les Pays Bas prévoient la validité des accords signés après la date du 22 septembre 1996 : en Italie, sont valides les accords signés jusqu'à novembre 1996 et aux Pays-Bas ceux signés jusqu'à février 1997.

La loi portugaise reconnaît explicitement les accords conclus dans un pays tiers, pourvu qu'ils respectent les conditions y fixées, lorsque la loi nationale est applicable.

Les conditions de l'article sont explicitées en Belgique où toutes les situations dans lesquelles les signatures valident l'accord sont prévues⁵, en Allemagne et aux Pays-Bas où une participation appropriée des travailleurs est requise, et en Espagne où s'exerce un contrôle de la légitimité des signataires⁶.

D'autre part, certains Etats membres ont introduit des critères supplémentaires par rapport à ceux prévus par l'article 13 de la directive comme condition de validité de ces accords d'anticipation. En Irlande, l'accord doit avoir été accepté par la majorité de la main-d'œuvre à laquelle il s'applique. En Autriche, la protection des représentants des travailleurs s'applique "ex lege" aussi dans le cas des accords article 13 et l'ensemble des organes de représentation du personnel doit être informé du texte de l'accord. Au Danemark, l'accord doit concerner l'information de la consultation sur des questions relatives aux entreprises ou aux établissements situés dans plusieurs Etats membres.

⁵ Signature par les organisations syndicales ayant signé la convention collective représentées dans le groupe, par la majorité des délégués du personnel du pays concerné, par la majorité des salariés, par une organisation européenne mandatée par des organisations syndicales de l'entreprise. Ces présomptions de validité pour certains types de signataires existent aussi en Allemagne, en France et en Italie.

⁶ Ce contrôle de la légitimité des signataires est aussi prévu en Finlande et aux Pays-Bas.

Certains Etats membres (A, B, D, FIN) 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.

En Grèce et en Belgique, des conditions relatives à la forme écrite des accords ont été ajoutées pour autoriser leur validation.

La possibilité de renouveler ces accords est prévue en Irlande, Autriche, France, Allemagne, Belgique, Espagne et Pays-Bas. Il existe des dispositions diverses, selon que les accords ont été conclus à durée déterminée ou non.

Enfin, certains Etats membres prévoient d'intégrer dans le système mis en place à travers des accords d'anticipation les changements de structure du groupe (NL au bout de 5 ans).

3.7. Les experts

Dans tous les pays, sont prévues des dispositions autorisant le GSN et le comité d'entreprise européen à avoir recours à des experts. La plupart des pays exigent que le recours à l'expert s'impose (EL, DK, FIN, S) et/ou que le coût n'est pris en charge par la direction centrale que pour un expert (A, B, D, EL, F, IRL, NL, P). Aux Pays-Bas, il est précisé qu'il s'agit d'un expert par point de l'agenda. Le droit de recourir à plusieurs experts, même si le coût d'une seule mission est assurée par la direction centrale, permet aux GSN et CEE de se faire assister par des représentants syndicaux, appartenant à des confédérations nationales ou européennes, tout en pouvant solliciter un expert "technique".

Dans les accords conclus au titre de l'article 6, il est clair que le recours aux experts doit être négocié ainsi que les modalités précises de prise en charge des coûts.

3.8. Autres modalités de fonctionnement

3.8.1. Moyens matériels et financiers

Tous les pays prévoient l'obligation pour la direction centrale d'assurer la charge des frais de fonctionnement de l'instance transnationale de représentation.

En ce qui concerne le GSN, il est précisé, en général, que ce sont les moyens matériels et financiers qui sont nécessaires à l'exécution de sa tâche qui font l'objet de cette prise en charge (DK, FIN, P, A). Même si la finalité n'est pas précisée, il est clair que la détermination des frais que la direction centrale doit assumer est opérée concrètement, à partir des besoins objectifs de fonctionnement.

Parfois, ces derniers sont détaillés (I, IRL, P, A) : réunions, matériel, voyages, traductions, logement, frais d'expert. En Suède et en Espagne, les frais de désignation des membres du GSN sont également mentionnés.

En ce qui concerne le CEE instauré selon les prescriptions subsidiaires, on retrouve la même formule générale : la direction centrale doit assumer les frais nécessaires au fonctionnement de CEE. Presque toujours, ces frais sont spécifiés : voyages, traductions, frais d'organisations, de réunions, logements, matériels (sans précisions sur fax, téléphone, ordinateurs); en Allemagne, l'obligation de fournir des locaux est indiquée.

Dans tous les pays, on peut prévoir des contentieux portant sur le caractère nécessaire et/ou raisonnable des frais engagés par le CEE, laissés à l'appréciation des juges nationaux, en fonction de l'utilité objective de ces frais de fonctionnement, dans le cadre d'une représentation transnationale.

3.8.2. *Moyens donnés aux représentants*

Dans tous les pays, les représentants bénéficient d'un droit à l'absence pour assurer leurs fonctions et ces absences sont rémunérées. Mais les crédits d'heures accordés sont très variables : 20/h par mois en France, 8h tous les 4 mois en Italie, 2h par semaine en Grèce, 60 h par an en Espagne, faculté d'absence nécessaire en Autriche, faculté d'absence raisonnable en Irlande, droit général non précisé aux Pays-Bas, ou droit qui doit être déterminé par accord entre l'employeur et l'organisation représentative des travailleurs, en Suède.

3.9. Confidentialité

3.9.1. *Obligation générale de confidentialité*

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 GSN et du CEE ainsi qu'aux experts une obligation de confidentialité.

L'obligation est générale et continue, le plus souvent sans limitation de durée, parfois elle est assortie d'un terme (fin de tous les mandats en Irlande, 3 ans en Italie). 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 CEE.

3.9.2. *Droit de retenir des informations confidentielles*

Le droit pour la direction centrale de retenir des informations qu'elle juge confidentielles (article 8 paragraphe 2 de la directive) a été introduit au Danemark, en Suède, en Italie, en Grèce, en Irlande, en Espagne, aux Pays-Bas et au Portugal.

La France et l'Autriche n'ont pas utilisé cette possibilité, et l'Allemagne ne l'a pas utilisée pour le GSN.

Le caractère confidentiel de l'information doit pouvoir être apprécié à partir de critères objectifs : outre les procédures de droit commun, des procédures spécifiques sont parfois prévues en Grèce, en Belgique et au Portugal et le recours à l'arbitrage est instauré en Finlande.

3.9.3. *Sanctions attachées à la violation de l'obligation de confidentialité*

Tous les pays prévoient des sanctions, dont la nature est différente selon les pays : sanctions civiles (F, P), le plus souvent pénales : Irlande ("offence"), Allemagne, Finlande, France (pour les secrets de fabrication).

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.

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).

3.10. Protection des représentants des travailleurs

Dans tous les pays, l'exercice des fonctions de représentant des travailleurs est protégé.

Le principe de l'égalité de traitement est rappelé expressément dans certains pays (D, EL, IRL) en tant que garantie fondamentale de l'exercice des fonctions.

Cette protection est organisée dans chaque pays selon les modalités propres de la représentation des travailleurs. Dans certains pays, cette protection résulte de la convention collective (DK), mais le plus souvent le texte de transposition opère un renvoi au statut général des représentants du pays, shop stewards ou représentants syndicaux (B, E, F, I, NL, S, A, P).

Pour licencier ces représentants, ou un motif sérieux est exigé, indépendant de l'activité, ou une faute grave (FIN, F). Les motifs que l'employeur ne peut invoquer sont précisés en Finlande (maladie, grève, opinions religieuses, etc.).

Des procédures spécifiques d'autorisation préalable au licenciement existent en France, en Allemagne, en Finlande.

3.11. Sanctions

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 les obligations de mettre en place une instance de négociation (GSN) que sur le plan du respect des obligations liées au fonctionnement de l'instance de représentation transnationale.

Les systèmes varient : les sanctions résultent soit des règles de violation des conventions collectives (DK, S), soit des mécanismes généraux des droits du travail.

Certains pays prévoient, à titre de sanctions, des amendes de natures différentes : DK ("compensatory fine"), FIN ("conditional fine"), ou plus largement des sanctions pénales qui permettent éventuellement au juge d'imposer des peines diversifiées : IRL ("offence"), EL, E (infraction administrative), B (amendes administratives), A et D (infraction administrative), F (délit d'entrave), P (quasi-délit).

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, sauf au Danemark et en Suède, où les accords d'anticipation ne sont pas couverts par le système de sanctions.

Très généralement, ce sont les juridictions ordinaires qui sont amenées à prononcer ces sanctions en la matière. En Grèce, il s'agit de l'administration préfectorale. En outre, en Grèce également, les amendes sont versées à un Fonds de bien-être des travailleurs.

3.12. Voies de recours

Les tribunaux compétents sont dans tous les pays ceux qui régissent le contentieux lié à la représentation des travailleurs.

Il s'agit le plus souvent (A, B, D, E, EL, F, I, S, NL et P) des tribunaux du travail (pour le contentieux individuel) et/ou des juridictions ordinaires (DK, FIN, F - pour le contentieux collectif), ou encore la juridiction des sociétés (NL).

En Irlande, le choix de l'arbitrage a été fait et mérite d'être souligné compte tenu de la nature transnationale des litiges (appels possibles seulement si des questions de droit se posent).

Enfin, on constate certaines particularités : en Finlande, il existe un rôle de supervision dévolu au Ministre du Travail, en Italie, l'accord interconfédéral propose la création d'une commission spéciale pour régler les questions propres à l'instance transnationale.

ANNEXE

Références des mesures de transposition de la Directive 94/45/CE sur les comités d'entreprise européens

- 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 - *Parution* : Journal Officiel des Communautés européennes; 30.9.1994; L 254/64.
- 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 - *Parution* : Journal Officiel des Communautés européennes; 16.1.1998; L 10/23.

Belgique

- Arrêté royal du 22.03.1996 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 62, conclue le 6 Février 1996 au sein du Conseil national du Travail, 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. *Parution* : Moniteur Belge du 11.04.1996, p. 8465.
- Arrêté royal du 27.11.1998 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 62bis du 6 octobre 1998 modifiant la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996, conclue au sein du Conseil national du Travail, 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. *Parution* : Moniteur Belge du 16.12.1998, p. 935.
- Arrêté royal portant exécution de l'article 8 de la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne 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. *Parution*: Moniteur Belge du 17.10.1998, p. 1252.
- Loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne 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. *Parution*: Moniteur Belge du 21.05.1998, p. 2192.
- Loi du 23 avril 1998 portant des dispositions diverses en ce qui concerne 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.
Parution: Moniteur Belge du 21.05.1998, p. 2192.

Danemark

Lov N. 371 af 22.05.1996 om europæiske samarbejdsudvalg - *Parution*: Ministerialtidende, j. nr. 1996-534-8

Allemagne

Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) vom 28.10.1996 - *Parution* : Bundesgesetzblatt Teil I vom 31.10.1996, S. 1548

Grèce

Décret présidentiel n° 40/97; 18.3.1997 - *Parution* : FEK A n° 39; 20.3.1997; p. 599

Espagne

Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria N 10/97; 24.4.1997 - *Parution* : Boletín oficial del Estado N 99; 25.4.1997; p. 13258

France

Loi N. 96-985 du 12.11.1996 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 - *Parution* : Journal Officiel de la République Française; 13.11.1996; p. 16527

Intégration au Code du Travail sous les articles L 439-1 modifié, L 439-6 à L 439-24, L 483-1-2

Irlande

Transnational Information and Consultation of Employees Act of 1996; Transnational Information and Consultation of Employees Act of 1996 (Commencement) Order of 1996; 3.7.1996 - *Parution* : Statutory Instruments n° 20 of 1996; Statutory Instruments n° 276 of 1996

Italie

Accordo Interconfederale per il Recepimento della direttiva 94/45 CE del 22.9.1994; 06.11.1996

Pays-Bas

Wet van 23.1.1997 op de Europese ondernemingsraden tot uitvoering van richtlijn nr. 94/45/EG - *Parution* : Staatsblad 1997/32 pp 1-15; 4.2.1997

Portugal

Lei n° 40/99 de 9 de Junho que assegura a informação e consulta dos trabalhadores em empresas ou grupos de empresas transnacionais e regula a instituição de conselhos de empresa europeus ou de procedimentos simplificados de informação e consulta em empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária. DR n° 133 de 9 de Junho de 1999, p. 3237 e ss. Entrée en vigueur : 9 de Julho de 1999.

Autriche

Bundesgesetz vom 17. Oktober 1996, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes und das Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung geändert werden - *Parution* : Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich Nr. 601/96, 31.10.1996

Finlande

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta 614/96; 9.8.1996

Suède

Lag (1996:359) om europeiska företagsråd; utfärdad den 9 maj 1996

Luxembourg

Retard de transposition