



# CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

7, RUE ALCIDE DE GASPERI — 1013 LUXEMBOURG — B. P. 1306 — Tél.: 43 58 51

CES/CONSUL. DES TRAV. (85)

L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DES  
ENTREPRISES A STRUCTURE COMPLEXE, EN  
PARTICULIER TRANSNATIONALE

AVIS

Luxembourg, le 25 septembre 1985

## S O M M A I R E

Page:

= = = = =

1. <u>LES RETROACTES</u> .....	1
2. <u>L'ANALYSE DU CONTENU DE LA PROPOSITION MODIFIEE</u> <u>DE DIRECTIVE SUR L'INFORMATION ET LA CONSULTA-</u> <u>TION DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES A STRUCTURE</u> <u>COMPLEXE, EN PARTICULIER TRANSNATIONALE</u> .....	2
21. L'objectif général .....	2
22. La définition de l'entreprise mère et de l'entreprise filiale .....	2
23. Le seuil d'application numérique .....	4
24. Les responsabilités au cas où le centre de décision est situé dans un pays tiers ..	5
25. La procédure d'information .....	6
251. L'obligation d'informer .....	6
252. La liste relative au contenu des informations .....	6
253. La transmission des informations aux travailleurs de l'entreprise filiale - Explications orales .....	7
254. Le "by-pass indirect" .....	8
26. La procédure de consultation .....	9
261. Les informations spécifiques à la direction de l'entreprise filiale ....	9
262. La liste indicative des décisions pouvant avoir des conséquences graves.	9
263. L'information et la consultation des travailleurs .....	10
264. La faculté pour les travailleurs de s'adresser à une instance nationale ..	11
265. L'exécution de la décision de l'entre- prise .....	11

3. <u>L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE</u> <u>DIRECTIVE</u> .....	12
31. La définition de l'entreprise mère et de l'entreprise filiale .....	12
32. L'application extraterritoriale de la directive .....	14
33. Le double seuil d'application de la directive .....	15
34. Les mécanismes d'information et de consultation .....	16
341. Les procédures d'information .....	16
342. Les procédures de consultation .....	19
4. <u>LA CONCLUSION</u> .....	21

## 1. LES RETROACTES

- Par lettre du 20 février 1984, le Conseil Economique et Social a été saisi par le Président du Gouvernement d'un avis d'orientation sur la proposition modifiée de directive concernant l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale, présentée par la Commission des Communautés européennes au Conseil le 13 juillet 1983.

Il était précisé dans la lettre de saisine que le Gouvernement définira l'attitude qu'il adoptera dans le cadre des délibérations engagées au niveau du Conseil des Communautés européennes sur la base de l'avis du Conseil Economique et Social.

- Lors de son Assemblée plénière du 21 décembre 1984, le Conseil Economique et Social, après avoir pris acte des orientations qui se sont dessinées au cours de l'instruction du projet au niveau communautaire, avait décidé, pour des considérations d'opportunité, de surseoir à la formulation de son avis définitif, en attendant que les réflexions en cours dans les enceintes communautaires soient suffisamment décantées, afin de permettre au Conseil Economique et Social d'articuler son avis autour des options fondamentales à caractère politique.

- Le Président du Gouvernement a été informé de cette prise de position intérimaire par lettre du 21 décembre 1984.

- Cependant, eu égard au fait que le Luxembourg assume la présidence du Conseil des Communautés européennes pendant le 2e semestre de 1985, le Conseil Economique et Social a jugé opportun d'arrêter un avis d'orientation par rapport aux thèmes les plus importants du projet de directive sous rubrique.

- Après 11 réunions de travail, l'avis fut arrêté au cours de l'Assemblée plénière du 25 septembre 1985.

2. L'ANALYSE DU CONTENU DE LA PROPOSITION MODIFIEE DE DIRECTIVE  
SUR L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DES  
ENTREPRISES A STRUCTURE COMPLEXE, EN PARTICULIER TRANS-  
NATIONALE

21. L'objectif général

La proposition de directive tend à réaliser l'introduction de procédures d'information et de consultation des travailleurs, tant des entreprises nationales dites à structure complexe que des entreprises transnationales.

- L'Etat membre est tenu de veiller à ce que l'entreprise mère relevant de sa législation nationale remplisse les obligations lui incombant en vertu de la directive à l'égard de toutes ses entreprises filiales dans la Communauté.

- Enfin, l'Etat membre doit prendre les dispositions appropriées pour assurer l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à l'intérieur de la Communauté qui sont filiales d'une entreprise mère à l'extérieur de la Communauté.

22. La définition de l'entreprise mère et de l'entreprise  
filiale

- Pour la définition de l'entreprise mère et de l'entreprise filiale, la proposition de directive renvoie aux critères retenus dans la septième directive du Conseil du 13 juin 1983 concernant les comptes consolidés (83/349/CEE).

Le rapport d'entreprise mère à entreprise filiale se trouve fondamentalement établi à partir de la notion de contrôle, laquelle peut être abordée sous deux angles:

- . celui du contrôle légal, par lequel toute entreprise qui a les moyens juridiques de faire prévaloir son contrôle sur une autre, est une entreprise mère;
- . celui du contrôle de fait, par lequel une entreprise qui exerce en pratique le contrôle - le plus souvent en raison de l'abstention d'autres actionnaires - est une entreprise mère.

- Schématiquement, la septième directive retient qu'une entreprise doit obligatoirement être considérée par tous les Etats membres comme une entreprise mère en cas de contrôle légal. Il s'agit des cas ci-après:

- . une entreprise mère a la majorité des droits de vote dans l'entreprise filiale, même indirectement;
- . une entreprise a le droit de nommer ou de révoquer la majorité des dirigeants;
- . une entreprise mère et l'entreprise filiale ont organisé, par un contrat de domination ou dans les statuts de la filiale, le contrôle de l'entreprise mère sur la filiale.

Ce cas n'est toutefois obligatoire que dans les Etats membres dont le droit connaît de tels contrats ou clauses.

- La septième directive ne retient la plupart des cas de contrôle de fait qu'à titre d'option pour les Etats membres en ce sens qu'elles peuvent s'ajouter aux cas obligatoires.

Il s'agit des cas:

- . où une entreprise, par l'effet du seul exercice de ses droits de vote, a pu nommer la majorité des dirigeants de la filiale durant deux années successives;
- . où une entreprise possède une participation, c'est-à-dire un certain pourcentage du capital détenu durablement que les Etats membres ne peuvent fixer à plus de 20% dans une entreprise, et qu'en outre, soit elle exerce effectivement sur cette filiale une influence dominante, soit l'entreprise mère et la filiale se trouvent placées sous la direction unique de la mère.

Un seul cas de contrôle de fait est néanmoins obligatoire, à savoir celui où l'entreprise mère contrôle seule la majorité des droits de vote dans la filiale au moyen d'un accord conclu avec d'autres actionnaires ou associés.

### 23. Le seuil d'application numérique

La Commission propose d'appliquer la proposition de directive aux travailleurs des entreprises filiales situées dans la Communauté, lorsque le nombre total des travailleurs occupés tant par l'entreprise mère que par l'ensemble de ses entreprises filiales s'élève à 1.000 travailleurs au moins dans la Communauté.

Le même critère numérique est proposé pour les entreprises à structure complexe ayant dans la Communauté un ou plusieurs établissements; la directive sera applicable lorsque 1.000 travailleurs au moins sont employés au total dans la Communauté par l'entreprise dans son ensemble.

Cette règle est à rapprocher de celle qui prévoit que les Etats membres peuvent limiter les obligations d'information et de consultation aux entreprises filiales qui remplissent, en ce qui concerne le nombre des travailleurs employés, les conditions pour l'élection ou la désignation d'une institution collégiale représentant les travailleurs.

La Commission précise que les travailleurs de l'administration centrale ne sont pas couverts par la proposition dont l'objectif est précisément l'information et la consultation des travailleurs éloignés du centre de décision.

24. Les responsabilités au cas où le centre de décision est  
situé dans un pays tiers

Aux termes de la proposition, chaque filiale concernée dans la Communauté devra être tenue pour responsable en cas de manquement aux obligations d'information et de consultation lorsque l'entreprise mère est située en dehors de la Communauté.

A cet effet, la proposition prévoit que, lorsque le centre de décision d'une entreprise est situé dans un pays tiers, sa direction peut être représentée dans la Communauté par un agent responsable de l'exécution des obligations d'information et de consultation prescrites par la directive.

A défaut de désignation d'un tel agent, la direction de chaque entreprise filiale concernée dans la Communauté est tenue pour responsable des obligations d'information et de consultation.

En ce qui concerne l'effet extra-territorial de la proposition de directive, la Commission estime qu'il est parfaitement licite qu'un Etat fasse porter les actes juridiques qu'il prend sur des entreprises situées en dehors de son territoire, dans la mesure où le comportement de ces entreprises a des répercussions concrètes sur son territoire.

La Cour de Justice des Communautés européennes a d'ailleurs reconnu ce principe en ce qui concerne le droit de la concurrence, lorsqu'elle a souligné qu'un groupe détenant une position dominante et situé en dehors de la Communauté doit accepter de se voir imputer le comportement d'une de ses filiales situées dans la Communauté (Continental Can - affaire 6/72, Recueil 19/3, page 215).

Il est toutefois difficile de sanctionner une filiale au cas où elle n'est pas responsable du fait que la mère ne lui transmet pas les informations requises. Des sanctions contre la filiale ne seront justifiées que si celle-ci n'a pas fait toutes les démarches possibles pour obtenir l'information.



## 25. La procédure d'information

### 251. L'obligation d'informer

La proposition de directive oblige la direction de l'entreprise mère à transmettre à la direction de chacune de ses entreprises filiales dans la Communauté des informations générales mais explicites donnant une image claire des activités de l'entreprise mère et de celles de l'ensemble de ses entreprises filiales en vue de la communication de ces informations aux représentants des travailleurs.

En ce qui concerne la fréquence des informations, la proposition les limite à une seule procédure d'information par année, à une date fixée d'avance.

A noter que pour les entreprises situées dans un pays tiers cette obligation s'adresse directement à l'entreprise mère.

En ce qui concerne les représentants des travailleurs auxquels devront être communiquées les informations, la proposition de directive se réfère aux lois ou aux pratiques des Etats membres pour la définition de ces représentants.

La Commission propose toutefois de ne pas considérer les membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance des sociétés comme représentants des travailleurs au sens de la directive.

### 252. La liste relative au contenu des informations

Les informations doivent porter notamment sur:

- la structure;
- la situation économique et financière;
- l'évolution prévisible des affaires, de la production et de la vente;
- la situation et l'évolution prévisibles de l'emploi;
- une indication sur l'évolution prévisible concernant les investissements.

Selon les indications fournies par la Commission, le terme "structure" vise l'organigramme.

Le terme "indications" implique qu'on se fonde sur ce qui est connu au moment de l'information.

253. La transmission des informations aux travailleurs  
de l'entreprise filiale - Explications orales

La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer les informations aux représentants des travailleurs.

D'une part, la communication des informations aux travailleurs doit se faire sans délai et par écrit.

D'autre part, l'obligation ne concerne pas les informations secrètes.

Les informations générales portent sur l'entreprise et l'ensemble de ses filiales ou établissements dans le monde entier. Les informations ne sont toutefois communiquées qu'aux seuls filiales ou établissements qui se trouvent dans la Communauté.

Le texte se limite à régler le flux de l'information entre l'entreprise mère et ses filiales en ce qui concerne la communication des informations requises aux représentants des travailleurs; il ne détermine pas quelle direction à l'intérieur du groupe d'entreprise doit décider du caractère secret de certains éléments de cette information.

La proposition de directive dispose qu'une information ne peut être qualifiée de secrète que si sa divulgation est susceptible de porter gravement préjudice aux intérêts de l'entreprise ou de faire échouer ses projets.

A noter que les Etats membres sont tenus de veiller à ce qu'un tribunal ou une autre instance nationale habilitée puissent trancher les litiges portant sur l'appréciation du caractère secret des informations dont la communication est refusée.

Les représentants des travailleurs ont la faculté de demander à la direction des explications orales sur les informations communiquées.

La direction est tenue de donner ces explications.

Elle est libre toutefois d'indiquer quelles informations revêtent un caractère confidentiel.

Les travailleurs, leurs représentants ainsi que les experts auxquels ils ont recours ne doivent pas, aux termes de la directive, divulguer à des tiers les informations qui leur ont été communiquées à titre confidentiel.

Les Etats membres sont tenus également de veiller à ce qu'un tribunal ou une autre instance nationale habilitée puisse trancher les litiges portant sur l'appréciation du caractère confidentiel des informations données suite à une demande d'explication.

#### 254. Le "by-pass indirect"

Lorsque la direction de l'entreprise filiale manque à son obligation de communiquer les informations requises aux représentants des travailleurs endéans un délai de 30 jours, les représentants des travailleurs de l'entreprise-filiale peuvent s'adresser - par écrit - à la direction de l'entreprise mère, laquelle est tenue de transmettre sans délai les informations en question à la direction de l'entreprise filiale.

Au cas où l'entreprise mère ne remplit pas ces obligations, deux situations peuvent se présenter:

- lorsque l'entreprise mère est située dans un pays tiers, la direction de la filiale concernée est tenue pour responsable;
- lorsque l'entreprise mère est située dans la Communauté, c'est l'entreprise mère elle-même ou l'entreprise filiale qui peuvent être tenues pour responsables.

Des doutes sont exprimés à l'égard de la solution consistant à tenir la filiale pour responsable si celle-ci a fait toutes les démarches nécessaires pour obtenir l'information requise sans y réussir.

## 26. La procédure de consultation

### 261. Les informations spécifiques à la direction de l'entreprise filiale

La direction d'une entreprise mère qui envisage de prendre une décision concernant l'ensemble ou une partie importante de l'entreprise mère ou d'une entreprise filiale dans la Communauté, est tenue de transmettre à la direction de chaque entreprise filiale concernée des informations précises en vue de leur communication aux représentants des travailleurs.

D'une part, il faut que la décision à communiquer soit susceptible d'avoir des conséquences graves pour les intérêts des travailleurs des filiales de l'entreprise mère dans la Communauté.

D'autre part, il faut que la transmission des informations intervienne en temps utile, avant que la décision soit arrêtée.

Ces informations doivent porter notamment sur les motifs de la décision envisagée, les conséquences juridiques, économiques et sociales de la décision pour les travailleurs concernés et, enfin, sur les mesures envisagées à l'égard de ces travailleurs.

### 262. La liste indicative des décisions pouvant avoir des conséquences graves

Le projet de directive contient une liste non exhaustive des décisions susceptibles d'avoir des conséquences graves pour les intérêts des travailleurs des filiales.

Il s'agit de décisions portant sur:

- la fermeture ou le déplacement d'un établissement ou de parties importantes d'un établissement;
- les restrictions importantes ou les modifications importantes d'activité;
- les modifications importantes dans l'organisation, les méthodes de travail ou les procédés de fabrication (y compris les modifications résultant de l'introduction de nouvelles technologies);

- l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération;
- des mesures ayant un effet sur la santé des travailleurs ou sur la sécurité sur le lieu de travail.

263. L'information et la consultation des travailleurs

La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer les informations reçues aux représentants des travailleurs, de solliciter leur avis et d'engager des consultations avec eux en vue de tenter de parvenir à un accord sur les mesures prévues à l'égard des travailleurs.

Plusieurs observations s'imposent:

- l'obligation de communiquer des informations incombant à la direction de l'entreprise filiale doit être effectuée sans délai et par écrit.  
Elle ne concerne pas les informations qualifiées de secrètes;
- la demande d'avis adressée aux représentants des travailleurs fait courir un délai de 30 jours au moins à partir de la communication des informations;
- l'avis des travailleurs concerne les seules mesures prévues à leur égard et non pas la décision en tant que telle, l'avis n'ayant pour finalité que d'éclairer la direction de l'entreprise avant l'exécution de la décision;
- après le délai de 30 jours accordé aux travailleurs pour arrêter leur avis, la décision pourra être exécutée. Le terme "consultation" ne vise pas la négociation (demande d'avis);
- les représentants des travailleurs peuvent demander à la direction des explications orales.

264. La faculté pour les travailleurs de s'adresser  
à une instance nationale

Lorsque la direction ne respecte pas l'obligation de communiquer les informations requises, l'Etat membre est tenu de veiller à ce que les représentants des travailleurs aient le droit de demander à une autre instance nationale habilitée de prendre des mesures visant à contraindre la direction de l'entreprise filiale à s'acquitter desdites obligations (délai maximal de 30 jours pour la prise de ces mesures).

Cette disposition vise les tribunaux de même que l'inspection du travail ou l'administration du travail d'un Etat membre.

265. L'exécution de la décision de l'entreprise

La décision ne peut pas être exécutée avant que l'avis des représentants des travailleurs ait été communiqué ou, à défaut, avant l'expiration du délai de 30 jours au plus.

En cas de contestation du secret, la décision de l'entreprise peut néanmoins être exécutée après le délai de 30 jours.

Lorsque les informations concernant une décision susceptible d'avoir des conséquences graves pour les intérêts des travailleurs des filiales ne sont pas communiquées parce qu'elles sont qualifiées de secrètes, la proposition de directive oblige la direction de l'entreprise filiale d'engager néanmoins des consultations avec les représentants des travailleurs au moins 30 jours avant l'exécution de toute décision affectant directement les conditions d'emploi et de travail.

### 3. L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE DIRECTIVE

#### 31. La définition de l'entreprise mère et de l'entreprise filiale

- La proposition de directive vise les procédures d'information et de consultation des travailleurs dans toute entreprise filiale située dans la Communauté, lorsque le nombre total des travailleurs employés par l'entreprise mère et l'ensemble de ses entreprises filiales s'élève à 1.000 travailleurs au moins dans la Communauté.

Pour la définition de l'entreprise mère et de l'entreprise filiale, l'article 1 sous a) du projet de directive renvoie aux critères établis par le Conseil dans la 7e directive concernant les comptes consolidés, adoptée le 13 juin 1983 (83/349/CEE) (Journal officiel des Communautés européennes no. L 193/1 du 18 juillet 1983).

A l'appui de cette solution, la Commission fait valoir principalement l'argument de l'acquis communautaire.

- Le Conseil Economique et Social, pour sa part, se doit de mettre en relief une série d'arguments qui plaident contre la solution du renvoi à la 7e directive.

- . Il est difficile de faire état, dans ce contexte, de la notion de l'acquis communautaire.

D'une part, la matière faisant l'objet de la 7e directive est étrangère à celle faisant l'objet de la proposition de directive concernant l'information et la consultation des travailleurs; d'autre part, la 7e directive ne comporte pas de définitions précises, mais plutôt des critères déterminés dans les articles 1 à 15.

- . La technique du renvoi à la 7e directive est inappropriée, alors que la directive information et consultation fait exclusivement référence aux critères de l'article 1, sans égard aux autres critères inscrits aux articles 2 à 15, état de choses qui conduirait à une extension considérable par rapport au champ d'application de la 7e directive.

- . Le renvoi à la 7e directive risque de donner lieu à une application non harmonisée de la directive sur l'information et la consultation des travailleurs, en raison des options ouvertes par la 7e directive pour la définition de son champ d'application; le seul renvoi à l'article 1er ne changerait rien à cette constatation.
- . Le renvoi à la 7e directive soulève un problème au regard de la date d'application des deux instruments, la première application des normes de la 7e directive aux comptes consolidés étant prévue pour l'année 1990.
- . Les critères de la 7e directive sont trop spécifiques, alors qu'ils se trouvent être conçus pour le seul domaine des comptes consolidés.

- Le Conseil Economique et Social a noté que dans le cadre de sa proposition initiale de directive présentée au Conseil le 24 octobre 1980, la Commission avait proposé la définition ci-après:

"Article 3.

Au sens de la présente directive, une entreprise est considérée comme entreprise dominante de toutes les entreprises qu'elle contrôle, dites entreprises filiales.

Sont présumées entreprises filiales, les entreprises dans lesquelles l'entreprise dominante, directement ou indirectement:

- . dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise

ou

- . peut désigner au moins la moitié des membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise, pourvu que ses membres disposent de la majorité des droits de vote."

- Dans le commentaire des articles, la Commission avait souligné que cette définition de la notion d'entreprise dominante et de filiale était fondée sur des critères objectifs appropriés au contexte particulier de la directive, tout en soulignant la faculté d'établir un contrôle de fait dans des cas non visés par



les présomptions retenues par le texte, notamment dans le cas d'une participation importante minoritaire.

A noter que dans un avis formulé le 28 septembre 1983 au sujet de la proposition modifiée de directive, l'Union des industries de la Communauté Européenne (UNICE) estime que la référence à l'article 1er de la 7e directive est insatisfaisante pour deux raisons:

"En premier lieu, l'article 1er de la directive précitée contient à la fois des dispositions obligatoires et facultatives, de sorte que les Etats membres retiendront fort probablement des règles divergentes concernant les notions d'entreprise mère et d'entreprise filiale ... Ensuite, aux termes de la 7e directive, les filiales définies à l'article 1 ne seraient pas toutes à inclure dans les comptes consolidés, puisque l'article 13 de cette directive prévoit des dérogations."

- Le Conseil Economique et Social relève que la définition initiale n'a été critiquée ni par l'Assemblée, ni par le Comité Economique et Social.

Aussi le Conseil Economique et Social recommande-t-il au Gouvernement de plaider en faveur de la définition autonome inscrite à l'article 3 de la proposition de directive initiale. Il estime en effet que cette définition, axée sur l'exercice effectif d'une position dominante par l'entreprise mère, constitue une solution satisfaisante, alors que les décisions de l'entreprise mère ne sauraient avoir des conséquences graves pour les intérêts des travailleurs que dans la mesure où cette entreprise mère exerce effectivement ses pouvoirs sur l'entreprise filiale.

### 32. L'application extraterritoriale de la directive

La proposition de directive prévoit que lorsque le centre de décision d'une entreprise est situé dans un pays tiers, sa direction peut être représentée dans la Communauté par un agent responsable de l'exécution des obligations d'information et de consultation qu'elle prévoit.

A défaut, la direction de chaque entreprise filiale concernée, située dans la Communauté, serait tenue pour responsable des obligations d'information et de consultation requises par la directive.

A noter que la proposition de directive obligerait les Etats membres de prévoir des sanctions appropriées en cas de violation des obligations d'information et de consultation.

Le Conseil Economique et Social s'interroge sur la faisabilité des propositions de la Commission sur les plans juridique et pratique.

C'est pourquoi il recommande de confiner l'applicabilité de la directive aux seules entreprises situées en territoire communautaire, tout en acceptant que la directive puisse contenir une recommandation aux entreprises mères situées en dehors de la Communauté, de coopérer et d'apporter l'aide nécessaire en vue de faciliter le respect des principes établis par la directive.

Néanmoins, l'entreprise filiale, située dans la Communauté, ne peut être tenue pour responsable en cas de manquement aux obligations d'information et de consultation lorsque l'entreprise mère, située en dehors de la Communauté, ne transmet pas les informations qu'elle détient en exclusivité.

### 33. Le double seuil d'application de la directive

Les propositions de la Commission tendent à rendre applicable la directive aux travailleurs des entreprises filiales situées dans la Communauté, lorsque le nombre total des travailleurs occupés tant par l'entreprise mère que par l'ensemble de ses entreprises filiales s'élève à 1.000 travailleurs au moins dans la Communauté.

Le Conseil Economique et Social relève toutefois que l'article 5, paragraphe 4 de la proposition de directive confère aux Etats membres la faculté de fixer un seuil complémentaire permettant de limiter les obligations d'information et de consultation aux entreprises filiales qui remplissent, en ce qui concerne le nombre des travailleurs employés, les conditions pour l'élection ou la désignation d'une institution collégiale représentant les travailleurs.

En conclusion, le Conseil Economique et Social, tout en se ralliant à l'établissement du seuil principal à 1.000 travailleurs, recommande au Gouvernement de limiter l'application de la directive en question aux seules entreprises occupant régulièrement 150 travailleurs au moins et obligées, de ce fait, d'instaurer un comité mixte d'entreprise.

#### 34. Les mécanismes d'information et de consultation

La loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes fait peser sur le chef d'entreprise d'importantes obligations d'information et de consultation des membres de son personnel réunis au sein du comité mixte d'entreprise (chapitre 1er, articles 1 à 21). De même, la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel oblige le chef d'entreprise d'informer les délégués de son personnel sur l'évolution économique et financière de l'entreprise ainsi que sur la marche et la vie de l'entreprise en général (articles 12 et 13).

Le Conseil Economique et Social estime que sur un plan général les procédures d'information et de consultation telles qu'elles résultent du dispositif légal actuellement en vigueur se trouvent être largement conformes avec les finalités des articles 3 et 4 de la proposition de directive présentée par la Commission.

##### 341. Les procédures d'information

- Le paragraphe 4 de l'article 3 de la proposition de directive oblige la direction de chaque entreprise filiale de communiquer aux représentants de son personnel des informations portant notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution prévisible des affaires, de la production et de la vente, la situation et l'évolution prévisible de l'emploi ainsi qu'une indication sur l'évolution prévisible concernant les investissements.

La même obligation pèse selon les dispositions de l'article 6 de la proposition de directive sur le chef d'une entreprise à établissements multiples à l'égard du personnel des différents établissements qui la composent.

En droit luxembourgeois, le chef d'entreprise est légalement tenu d'informer et de consulter le comité mixte par écrit, deux fois par an au moins, sur l'évolution économique et financière de l'entreprise.

A cet effet, il est tenu de présenter au comité mixte un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, des commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

Lorsque l'entreprise est constituée sous forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue en outre de communiquer au comité mixte, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes, le cas échéant, le rapport du Conseil d'administration ou de la gérance ainsi que tout autre document qui serait soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

La loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel oblige la direction ou la gérance des entreprises constituées sous la forme d'une société par actions d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière de l'entreprise.

A cet effet, elle est tenue de présenter à la délégation, après leur présentation au comité mixte de l'entreprise, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

D'une façon générale, la loi oblige le chef d'entreprise de communiquer à la délégation du personnel les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise. Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte, alors qu'elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'établissement dans les autres entreprises.

- En ce qui concerne les obligations d'information, le Conseil Economique et Social relève que la proposition de directive de la Commission introduit un certain nombre d'obligations complémentaires par rapport au dispositif en place.

. Les obligations d'information et de consultation inscrites dans la loi luxembourgeoise sont d'application territoriale.

S'agissant d'entreprises filiales dont la maison mère est située hors du territoire luxembourgeois, il n'existe pour l'entreprise mère aucune obligation légale d'informer une entreprise filiale au sujet des activités de l'entreprise mère et de celles de l'ensemble de ses entreprises filiales.

Sous le bénéfice de la prise de position formulée sous 32., le Conseil Economique et Social accepte l'élargissement de cette obligation aux entreprises mères situées dans un autre Etat membre de la Communauté européenne.

De même, les textes actuellement en vigueur ne permettent pas d'étendre les obligations d'informer et de consulter, instaurées par la loi de 1974 à l'égard d'une entreprise exerçant le contrôle légal ou le contrôle de fait, sur une entreprise formant une entité juridique indépendante.

. La loi n'ouvre pas au personnel d'une entreprise filiale le droit de solliciter directement par écrit la direction de l'entreprise mère de lui fournir les informations sollicitées.

Compte tenu de la proposition retenue sous 32., le Conseil Economique et Social ne voit pas l'opportunité d'instaurer une procédure dite de "by-pass".

. La loi n'autorise pas formellement la direction d'une entreprise à s'abstenir de communiquer une information qu'elle qualifie de secrète, lorsque sa divulgation est susceptible de porter gravement préjudice aux intérêts de l'entreprise ou de faire échouer ses projets.

Dans ce contexte, le Conseil Economique et Social tient à souligner que la proposition de directive ne porte pas atteinte à la faculté des Etats membres d'appliquer des dispositions plus favorables aux travailleurs.

. La loi ne dispense pas des obligations d'information et de consultation les entreprises ou les établissements qui servent des buts directement et essentiellement politiques, religieux, humanitaires, charitables, pédagogiques, scientifiques, artistiques, ou des entreprises poursuivant des activités d'information du public ou d'expression d'opinion.

### 342. Les procédures de consultation

Le paragraphe 3 de l'article 4 de la proposition de directive oblige la direction d'une entreprise filiale de communiquer aux représentants de son personnel, avant que la décision soit arrêtée, des informations précises concernant les décisions susceptibles d'avoir des conséquences graves pour les intérêts des travailleurs que la direction de l'entreprise mère envisage de prendre concernant l'ensemble ou une partie importante de l'entreprise mère ou d'une entreprise filiale.

La proposition retient à cet égard les décisions portant sur la fermeture ou le déplacement d'un établissement, ou de parties importantes d'un établissement, des restrictions importantes ou modifications importantes d'activité, d'importantes modifications dans l'organisation, les méthodes de travail ou les procédés de fabrication, y compris les modifications résultant de l'introduction de nouvelles technologies, l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération ainsi que les mesures ayant un effet sur la santé des travailleurs ou la sécurité sur le lieu de travail.

- La loi luxembourgeoise oblige le chef d'entreprise d'informer et de consulter le comité mixte d'entreprise préalablement à toute décision importante ayant trait à la construction, la transformation et l'extension des installations de production ou d'administration, l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ainsi que l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de travail et des procédés de production, à l'exception des secrets de fabrication.

De même, le chef d'entreprise est légalement tenu d'informer le comité mixte sur les incidences des mesures énumérées sur les conditions et l'environnement du travail. Le comité mixte d'entreprise doit être obligatoirement informé et consulté au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi.

La loi vise notamment les décisions concernant le volume de la production et des ventes, le programme et l'orientation de la production, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou de parties de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de fusion d'entreprises et les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise.

Elle oblige le chef d'entreprise d'informer et de consulter le comité mixte sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise; l'information et la consultation devront porter en outre sur les mesures sociales notamment de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise.

- Le Conseil Economique et Social note que le contenu de l'obligation de consultation retenue par les propositions de la Commission se trouve être largement conforme à la législation actuelle sur les comités mixtes d'entreprises.

Il relève toutefois les divergences ci-après:

- . La loi luxembourgeoise ne prévoit guère l'obligation pour l'entreprise mère d'informer l'entreprise filiale et, par son intermédiaire, le personnel de cette dernière entreprise, qu'elle envisage de prendre une décision susceptible d'avoir des conséquences graves pour les intérêts des travailleurs des filiales.
- . La loi ne prévoit pas le droit du personnel de demander à une autre instance nationale des mesures visant à contraindre la direction de l'entreprise à s'acquitter des obligations d'information et de consultation lorsque ces obligations ne sont pas respectées.
- . Enfin, la loi ne suspend pas l'exécution des décisions du chef d'entreprise avant que l'avis des représentants ait été communiqué, sinon avant l'expiration d'un délai déterminé.

#### 4. LA CONCLUSION

- Le Conseil Economique et Social, en attendant que les réflexions en cours dans les enceintes communautaires se décantent, a jugé opportun - le Luxembourg assumant la présidence du Conseil des Communautés européennes pendant le 2me semestre de 1985 - d'arrêter, dès à présent, un avis d'orientation par rapport aux principaux thèmes du projet modifié de directive sous rubrique.

Ces thèmes concernent:

- . la définition de l'entreprise mère et de l'entreprise filiale;
- . l'application extraterritoriale de la directive;
- . le double seuil d'application de la directive;
- . les mécanismes d'information et de consultation.

- Dans le contexte de son examen, le Conseil Economique et Social constate que notre législation contient déjà une série de dispositions qui figurent dans ladite proposition.

- Finalement, le Conseil Economique et Social souligne que son attitude en la matière n'est pas figée et qu'il offre son concours dès lors que l'évolution des discussions à l'échelon communautaire requiert des options fondamentales à caractère politique.

X        X        X

#### Résultat du vote:

Le présent avis a été arrêté à l'unanimité des voix des membres présents.

Le Secrétaire Général

Le Président

Jean Moulin

Paul Lauterbour

Luxembourg, le 25 septembre 1985