L'expertise en technologie en RFA : une analyse du contentieux [1]

par Francis Kessler *

Le droit du travail de la République Fédérale d'Allemagne est caractérisé par le rôle non négligeable de la représentation élue du personnel dans l'entreprise quant à la détermination des conditions concrètes de travail. La RFA connaît un système dual de représentation des salariés, par des élus du personnel et des organisations syndicales (2). Les organisations syndicales ne bénéficient toutefois que de peu de moyens légaux d'action dans l'entreprise même si, dans certaines branches d'activité du moins, de nombreux membres de conseil d'établissement sont syndiqués (3). De plus, l'introduction massive de nouvelles technologies, depuis le milieu des années 1970, a profondément marqué l'action des organisations professionnelles et également l'activité des représentants élus des salariés dans l'entreprise. Les débats sur les questions sont donc déjà anciens, l'abondante littérature syndicale autour du thème de « l'humanisation du travail » et les nombreuses enquêtes en entreprises menées par des équipes de recherche en témoignent. Ils n'ont perdu ni de leur intensité ni de leur importance dans les années 1980. Ainsi est-il intéressant d'examiner le droit positif ouest-allemand du recours à un expert par les élus du personnel, comme illustration particulière de la discussion plus générale sur le rôle des élus du personnel face aux menaces que le changement technique peut engendrer pour les salariés d'une entreprise.

Présenter le droit des experts pouvant assister les élus dans l'entreprise allemande est incompréhensible sans un aperçu — nécessairement sommaire — du cadre général d'action des experts, c'est-à-dire des rôles et des pouvoirs qui leur sont confiés de par la loi.

Nous n'aborderons pas ici l'assistance des représentants syndicaux. Le droit syndical n'est pas expressément réglementé par le législateur allemand (4). Les droits syndicaux sont souvent or-

(*) Francis Kessler est maître de conférences de droit privé à l'Université de Nancy II.

(1) Cet article reprend, en partie, le chapitre rédigé par l'auteur, d'une recherche menée par Pierre Cam et Patrick Chaumette en collaboration avec Cécile Bienvenue pour le Commissariat Général au Plan comité « Droit, Planification et Changement Social » (contrat n. 6/1986) dont certains résultats ont été publiés dans *Droit social 1989*, p. 220 [P. Cam, P. Chaumette, L'expertise technologique du comité d'entreprise].

(2) Cf. C. Docksey, Employee information and consultation rights in the member States of the European Communities in *Comparative labor law* vol. 7 n. 3, 1985, p. 32 et suiv.

(3) Cf. J.M. Luttringer, La place du syndicat dans l'entreprise allemande (RFA), (1979).

(4) Cf. W. Däubler, Gewerkschaften in der BRD in *Bulletin Comptrasec* 2/1982, p. 211.

ganisés, soit par voie d'accord d'établissement, soit au travers des normes de la partie obligatoire des conventions collectives. Ils sont, pour cette raison, difficile à connaître et à résumer. Il faut pourtant retenir que les « hommes de confiance » syndicaux (*Vertrauensleute*) bénéficient d'un appui « logistique » important de la part de leur organisation syndicale. Ils peuvent avoir accès à des informations économiques générales ou spéciales, à des études de cas ou à des analyses de « marché » pour une entreprise, un Konzern, voire une branche d'industrie, réalisées par les experts salariés du syndicat.

Il n'y a pas eu, à notre connaissance du moins, de recours à un expert dans le cadre des textes sur la participation des salariés aux organes de gestion des sociétés commerciales (*Mitbestimmung*), c'est-à-dire par les représentants du personnel aux conseils de surveillance. En effet, le recours à un expert dans le cadre des diverses lois sur les différentes formes de cogestion (5) est dépendant d'une décision majoritaire des organes de gestion où sont représentés les salariés. Les organisations syndicales et la doctrine juridique qui leur est proche, recommandent aux représentants des salariés dans les conseils de surveillance de collaborer autant que possible avec le conseil d'établissement (Betriebsrat) pour obtenir notamment des informations économiques (6).

Nous ne traiterons, en définitive, que des règles contenues dans la loi sur la constitution sociale de l'établissement (*Betriebsverfassungsgsetz - BetrVG*) de 1972 (7). Si l'existence même de l'institution *Betriebsrat,* contrairement aux formes de cogestion, ne semble guère contestée, il n'en est pas de même des pouvoirs et attributions de ce conseil d'établissement. Les discussions les plus vives — et par conséquent le contentieux le plus abondant — portent sur les attributions du *Betriebsrat* dans le domaine économique ou « de gestion » et sur les moyens qui doivent être mis à la disposition de celui-ci pour qu'il puisse remplir sa mission. Les débats sur les experts s'insèrent dans ce contexte plus large.

Il faut souligner ici que si les normes relatives aux droits d'information, de consultation et de codécision du conseil d'établissement sont souvent très détaillées, les dispositions concernant les experts (*Sachverständige des Betriebsrates*) assistant les élus sont très succintes. Aussi, la doctrine juridique (voir encadré) et les juridictions du travail sont, relativement fréquemment, intervenues pour interpréter ces textes. Il convient donc de présenter ici ces tentatives d'explication doctrinales et les solutions que la jurisprudence a retenues en la matière.

(5) Cf. L. Kissler, La cogestion en République Fédérale d'Allemagne : modèle et réalité in *Droit social*, 1988, p. 857.

(6) W. Däubler, Das Arbeitsrecht 1. Leitfaden für den Arbeitnehmer (1986), p. 547.

(7) Pour l'histoire et les principes généraux de cette loi cf. J.M. Luttringer, La place du syndicat dans l'entreprise allemande (1979) p. 21 dans la terminologie allemande l'entreprise (Unternehmen) relève du droit commercial = unité économique de production ; établissement (Betrieb) relève du droit du travail = unité technique de production.

Quelques caractéristiques de la doctrine ouest-allemande du droit du travail

La doctrine juridique occupe une place prépondérante dans l'orientation du droit positif du travail ouest-allemand, car comme le soulignait naguère Otto Kahn-Freund (1) « *... l'influence des juristes sur le développement du droit du travail a été prépondérante depuis le temps de la République de Weimar et l'esprit formaliste et casuistique a même pénétré les syndicats eux-mêmes...* ». A travers de nombreuses revues juridiques, mais également par les *Kommentare* — des analyses très détaillées, articles par articles, de diverses lois — la doctrine influence les juges du travail. Ces derniers rédigent leurs décisions sous une forme inconnue en France, puisque celles-ci comportent des références doctrinales expresses et sont rédigées sous forme de dissertations ; les opinions en présence sont par conséquent, souvent et tout particulièrement dans les arrêts de la Cour Fédérale du Travail, présentés et discutés dans les décisions de justice. Cette doctrine présente la particularité d'être très nettement séparée en deux courants : la doctrine dominante, qui s'appuie essentiellement sur les travaux d'auteurs ayant déjà commentés la loi sur l'organisation nationale du travail (*Arbeitsordnungsgesetz*) de 1934 tels Nikisch, Hueck et Nipperdey (2) ou de leurs élèves, qui ont longtemps formés un véritable cartel de l'enseignement du droit du travail (3). Ces auteurs prônent notamment une interprétation restrictive des normes sur les différentes formes de cogestion et des droits du conseil d'établissement (4). Les arguments de ces auteurs sont en grande partie repris par les organisations professionnelles d'employeurs (5). Ce n'est que dans les années 1970 qu'est apparue une doctrine du droit du travail plus critique et plus proche des milieux syndicaux, qui tente d'imposer une vision plus favorable aux salariés du droit des institutions représentatives du personnel. Mais ce courant doctrinal, qui plaide pour un accroissement des droits de cogestion et de codécision ou du moins, pour une application extensive des textes actuels, reste minoritaire. ■

(1) Quelques réflexions sur le règlement des conflits collectifs du travail au point de vue du droit comparé in *RIDC 1960*, p. 328.

(2) Professeur de droit, premier président de la Cour Fédérale du Travail, auteur, coauteur ou éditeur des ouvrages de droit du travail les plus importants et des recueils de jurisprudence, cf. la critique de ce cumul de fonctions dans T. Ramm, Die Rechtssprechung des BAG in *Juristen Zeitung* 1964, p. 494.

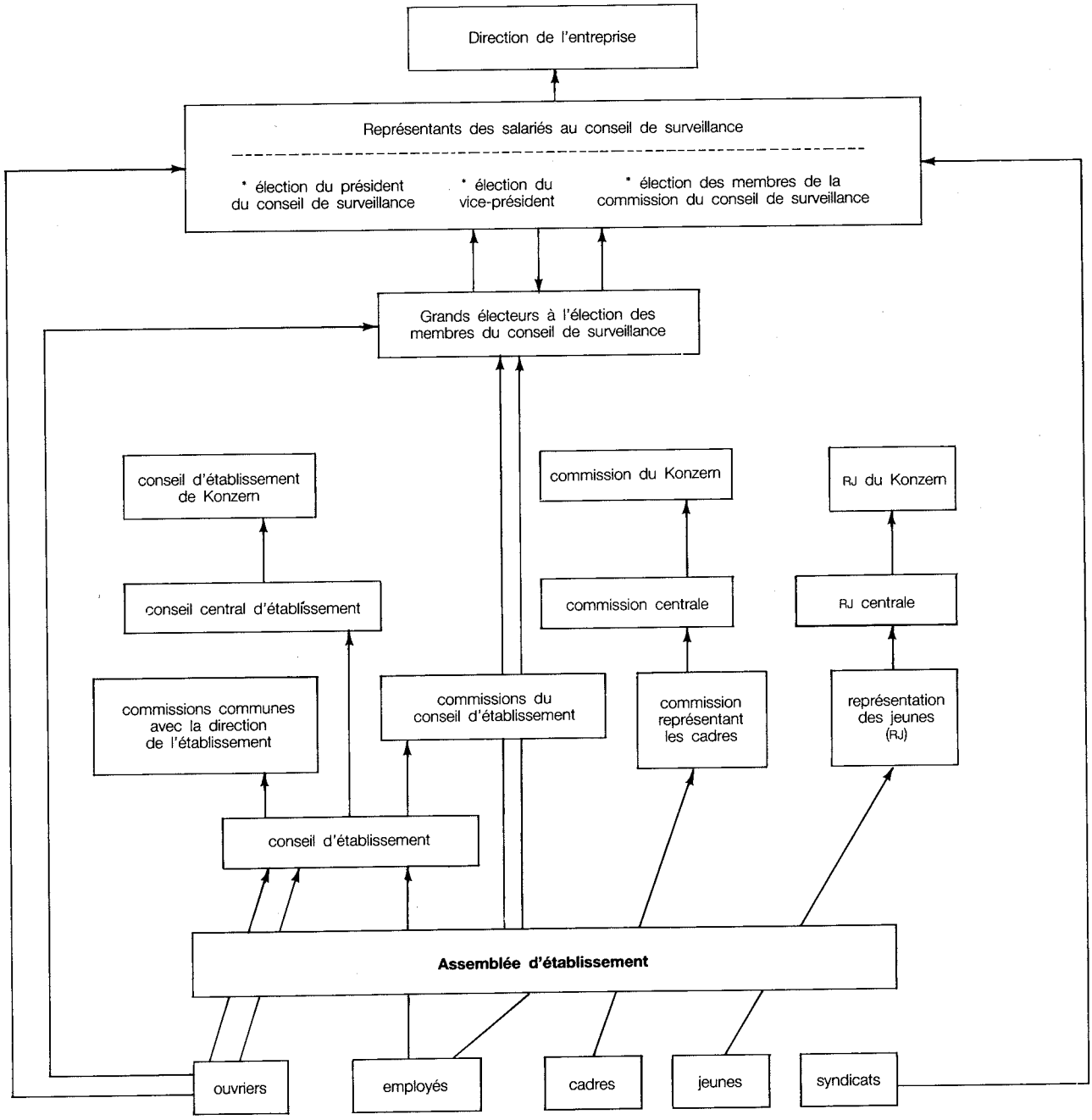
(3) V. à ce propos R. Wahsner, Das Arbeitsrechtskartell. Die Restauration des kapitalistischen Arbeitsrechts in Westdeutschland nach 1945 in *Kritische Justiz* 1977, p. 367.

(4) Cf. R. Kessler, Arbeitswissenschaft im Dienste des Kapitals in *Kritische Justiz* 1972, p. 90.

(5) Cf. H. Niedenhoff, Neue Technologien und Mitbestimmung. Das geltende Recht wiederlegt Behauptungen von der Schutzlosigkeit der Arbeitnehmer in *Gewerkschaftsreport n° 7*/1985, p. 3.

Schéma n° 1

LES ORGANES DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DANS L'ÉTABLISSEMENT



Les principes généraux de fonctionnement du conseil d'établissement

La loi sur la constitution sociale de l'établissement (*BetrVG*) est applicable dans tous les établissements du secteur privé de plus de cinq salariés, qui remplissent les conditions pour être électeur.

Le *Betriebsrat* est, de par la loi, formellement indépendant des syndicats (8). La présence d'un représentant syndical aux réunions du conseil d'établissement est possible, mais elle reste facultative (*§ 31 BetrVG*). L'employeur n'est pas membre du *Betriebsrat*. Le § 2 al. 1 de la loi sur

(8) Cf. cependant M. Weiss, Federal Republic of Germany in R. Blanpain (ed.), *International encyclopedia for labour law and industrial relations, vol. 5*, 1987, p. 157 III où l'auteur démontre qu'en fait les syndicats exercent une influence non négligeable sur les conseils d'établissement.

la constitution sociale de l'établissement précise que l'employeur et le conseil d'établissement ont une obligation de *collaboration confiante* (*vertrauensvolle Zusammenarbeit*) (9) et sont chargés « avec les syndicats et les organisations patronales représentés dans l'établissement de veiller au bien-être du salarié et au bien de l'établissement ». Ces dispositions législatives ont deux conséquences importantes : le conseil d'établissement est, d'une part, pour l'ensemble de son activité, obligé de rechercher systématiquement un compromis avec l'employeur ; d'autre part, le conseil d'établissement doit tenir compte, dans l'exécution de ses tâches, des « intérêts de l'établissement ». Le conseil d'établissement est également tenu par une *obligation de sauvegarde de la paix dans l'entreprise* (*Pflicht zur Wahrung des Betriebsfriedens - § 74 al. 2 BetrVG*). Ces principes généraux, guidant et encadrant l'activité du conseil d'établissement, ont des effets non négligeables dans le domaine de l'expertise.

Pour remplir les différentes *missions* qui lui incombent, le conseil d'établissement dispose de droits dits de *participation* (*Beteiligungsrechte*) dans des domaines précisément délimités. Le *droit de codécision* est la forme la plus poussée de participation. Là où ce droit existe l'employeur perd son pouvoir unilatéral de décision. En cas de désaccord entre l'employeur et le *Betriebsrat*, l'employeur se voit contraint de retirer la décision envisagée. Dans certaines autres hypothèses l'employeur doit obtenir *l'approbation* (Zustimmung) du conseil d'établissement ; ce dernier ne peut en principe refuser une approbation que pour des raisons limitativement énumérées par la loi (*§ 99 al. 2 BetrVG*). Enfin, l'employeur doit *informer et consulter* le conseil d'établissement dans un certain nombre de cas : la loi sur la constitution sociale de l'établissement parle alors de *droits de coopération* (*Mitwirkungsrechte*).

Le conseil d'établissement dispose *dans le domaine des conditions de travail et dans le domaine social* de pouvoirs de codécision (*Mitbestimmungsrechte*). Ils sont importants même s'ils restent réduits à certains domaines limitativement énumérés par la loi (voir encadré, le *§ 87 BetrVG*). De plus, l'employeur est également tenu de fournir « en temps utile » une série d'informations concernant la transformation, l'agrandissement des locaux de travail, d'installations techniques, de procédés de travail et de production, de postes de travail (*§ 90 BetrVG*). L'employeur doit enfin examiner avec le conseil d'établissement les répercussions sur les conditions de travail des mesures envisagées. Pour ce faire « *l'employeur et le conseil d'établissement doivent tenir compte des connaissances scientifiques acquises dans le domaine du travail pour une organisation humaine du travail* ». Le conseil d'établissement peut, si les conditions de travail, l'environnement du travail ou le déroulement des opérations de production ne correspondent pas à ces connaissances scientifiques, exiger l'adoption de mesures appropriées en vue « *de l'élimination, de l'atténuation ou d'une compensation des charges qui existent pour le salarié* » (*§ 91 BetrVG*).

Le conseil d'établissement possède également un certain nombre de pouvoirs dans le *domaine de la gestion du personnel*. Ainsi l'employeur doit informer de façon détaillée et à temps des mesures de gestion du personnel, des conséquences qui en découlent ainsi que de la formation professionnelle (*§§ 92, 96 et 97 BetrVG*). L'employeur doit délibérer de la nature et de la portée des mesures de gestion du personnel qu'il estime nécessaires, mais également de la façon d'éviter des « situations difficiles » (Härtefälle = aussi cas sociaux). Le conseil d'établissement peut alors faire des propositions quant à l'introduction d'une gestion prévisionnelle du personnel et quant à sa réalisation. Dans tous les établissements de plus de vingt salariés le conseil d'établissement participe à toute embauche, modification de classification et mutation (*§ 99 BetrVG*) : l'employeur doit informer (oralement ou par écrit) le conseil d'établissement avant toute décision de ce type. Le conseil d'établissement doit donner son accord à toutes ces mesures. L'employeur doit informer et consulter le conseil d'établissement pour tout licenciement (*§ 102 BetrVG*). Dans cette hypothèse, ce dernier dispose, pour certains motifs limitativement et précisément énumérés par la loi mais en cas de licenciement ordinaire uniquement, d'un droit de rejet de la mesure envisagée.

Les droits du conseil d'établissement dans le *domaine économique* sont du fait de l'existence d'une représentation des salariés dans les organes de direction de la plupart des entreprises, relativement limités (10). Il s'agit, pour l'essentiel, de droit à l'information et à la consultation. Le droit le plus important du conseil d'établissement est un droit de codécision (*Mitbestimmung*) dans l'hypothèse de transformations de l'établissement (*Betriebsänderung*) : l'employeur doit, si l'établissement comporte vingt salariés et plus, quelque soit le type de transformation envisagé, informer dès que possible le conseil d'établissement de la transformation prévue. L'employeur et les élus sont alors tenus d'arriver à un compromis (écrit) sur la réalisation (ou non) et sur le moment de la réalisation de la transformation de l'établissement. Le chef d'entreprise a, en cas de

(9) Le § 74 al.1 BetrVG précise expressément que « *l'employeur et le conseil d'établissement doivent se rencontrer au moins une fois par mois... ils doivent discuter les questions litigieuses avec la volonté sincère d'aboutir à un accord* ».

(10) Cf. A. Gnade, K. Kehrmann, W. Schneider, H. Blanke, Betriebsverfassungsgesetz. Ein Kommentar für die Praxis (1983) p. 98 et suiv.

(11) Ces droits sont exercés par une commission économique du conseil d'établissement dans les établissements de plus de 100 salariés.

Extraits de la Loi sur la constitution sociale de l'établissement du 15 janvier 1972 (BetrVG)

§ 40

Frais et charges concernant les locaux, installations, etc.

(1) Les frais découlant du fonctionnement du conseil d'établissement sont à la charge de l'employeur.

(2) En ce qui concerne les réunions, les consultations et la gestion des affaires courantes, l'employeur est tenu de mettre à la disposition du conseil d'établissement les locaux, les installations et le personnel de bureau indispensables.

§ 79

Interdiction de divulguer les secrets

(1) Les membres titulaires ou suppléants du conseil d'établissement sont tenus de ne pas divulguer et de ne pas utiliser des secrets industriels ou commerciaux parvenus à leur connaissance du fait de leur appartenance au conseil d'établissement et sur lesquels l'employeur aura expressément demandé de garder le silence. La disposition qui précède est applicable même lorsqu'ils auront cessé d'appartenir au conseil d'établissement. Cette obligation n'aura pas à être observée à l'égard des autres membres du conseil d'établissement. En outre, elle ne sera pas observée à l'égard des membres du conseil d'établissement central, du conseil d'établissement du Konzern, de la délégation de l'équipage, du conseil d'établissement des marins et des représentants des salariés au conseil de surveillance, ni lors des procédures entamées devant l'organisme de conciliation, l'organisme d'arbitrage en matière de conventions collectives [§ 76 (8)] ou un organisme chargé des réclamations dans l'entreprise (§ 86).

§ 80

Attributions générales

(1) Le conseil d'établissement possède les attributions générales suivantes :

1° veiller à ce que les lois, ordonnances, prescriptions sur la protection contre les accidents, conventions collectives et conventions d'entreprise en faveur des travailleurs qui sont en vigueur soient appliquées ;

2° proposer à l'employeur des mesures qui sont dans l'intérêt de l'établissement et du personnel ;

3° recevoir les suggestions des travailleurs et des délégations des jeunes travailleurs et si elles semblent justifiées, s'efforcer de les faire appliquer par voie de négociation avec l'employeur ; il fera connaître aux salariés intéressés l'état d'avancement et les résultats des négociations ;

4° promouvoir l'intégration des grands invalides et d'autres personnes ayant particulièrement besoin d'assistance ;

5° préparer et mener à bien l'élection de la délégation des jeunes salariés et collaborer étroitement avec celle-ci en vue de défendre les intérêts des jeunes salariés ; il peut demander à la délégation des jeunes salariés de lui soumettre des propositions et de lui faire connaître ses positions ;

6° encourager l'emploi de travailleurs étrangers dans l'entreprise et promouvoir la bonne entente entre ceux-ci et les salariés allemands.

(2) L'employeur sera tenu de fournir en temps utile au conseil d'établissement les renseignements détaillés permettant à ce dernier de s'acquitter des tâches qui lui incombent en vertu de la présente loi. Le conseil d'établissement pourra, à sa demande, prendre connaissance en tout temps des documents dont il a besoin pour exercer ses fonctions ; en vertu de la disposition qui précède, le conseil d'établissement... sera habilité à examiner les listes des salaires et des traitements bruts.

§ 87

Domaines dans lesquels s'appliquent les pouvoirs de codécision du conseil d'établissement

Ce § contient un catalogue de 12 thèmes :

— la discipline dans l'entreprise et le comportement des travailleurs dans celle-ci ;

— commencement et fin de la journée de travail et des périodes de repos, étalement de la durée du travail sur les jours de la semaine ;

— réductions ou prolongations temporaires de la durée du travail appliquée dans l'entreprise ;

— époque, lieu et mode de versement de la rémunération ;

— établissement de principes généraux pour les congés et planning des congrès, ainsi que la détermination de l'époque des congés pour chaque travailleur dans les cas où un accord entre l'employeur et les travailleurs intéressés se révèle impossible ;

— adoption et utilisation d'installations techniques destinées à surveiller le comportement ou le rendement des travailleurs ;

— réglementation concernant la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que la protection de la santé dans le cadre des prescriptions légales ou des prescriptions relatives à la protection contre les accidents ;

— forme, organisation et gestion des services sociaux dont le domaine d'activité est limité à l'entreprise, à l'établissement ou au Konzern ;

— octroi et réalisation de baux pour les locaux d'habitation loués aux travailleurs dans le cadre d'une relation de travail et établissement des conditions générales d'utilisation ;

— composition des salaires dans l'entreprise, notamment fixation de critères pour la rémunération, adoption et application de nouvelles méthodes de rémunération ainsi que leur modification ;

— détermination de taux de salaires à forfait et des primes et autres rémunérations analogues fondées sur le rendement ;

— principes régissant la présentation de suggestions dans l'entreprise ;

§ 108

Réunions

(1) La commission économique se réunira en principe une fois par mois.

(2) L'employeur ou son représentant assistera

aux réunions de la commission économique. Celle-ci pourra y faire participer des experts appartenant à l'entreprise, y compris les employés visés par le § 5 (3). En ce qui concerne la participation aux réunions et l'obligation de garder les secrets qui incombe aux experts susvisés, le § 80 (3) est applicable par analogie.

§ 109

Règlement de divergences d'opinion

Si, malgré une demande formulée par la commission économique, un renseignement concernant les questions économiques au sens du § 106 n'est pas fourni, n'est pas fourni en temps opportun ou d'une façon suffisamment explicite et si l'employeur et le conseil d'établissement ne parviennent pas à se mettre d'accord à ce sujet, l'organisme de conciliation tranchera la question. La décision dudit organisme tiendra lieu d'accord entre l'employeur et le conseil d'établissement. L'organisme de conciliation pourra, lorsque pareille mesure est nécessaire pour qu'il puisse prendre une décision, consulter des experts en la matière ; la deuxième phrase du § 80 (3) est applicable par analogie... ■

transformation de l'établissement, une obligation de « *tout mettre en œuvre pour établir un plan social* ». L'élaboration de ce plan social est soumise à la règle de la codécision (cf. supra), c'est-à-dire que l'employeur devra non seulement consulter et informer le conseil d'établissement, mais surtout, conclure un accord sur cette question avec celui-ci afin « *d'atténuer les préjudices économiques que subissent les salariés du fait de la transformation de l'établissement* ».

Cette rapide synthèse permet de rendre compte de l'importance des pouvoirs de la représentation du personnel et de certaines de leurs limites. L'intervention du conseil d'établissement dans l'hypothèse d'introduction de nouvelles technologies peut ainsi prendre plusieurs formes (codécision, coopération, information, consultation, accord). En effet, l'introduction de nouvelles technologies touche aussi bien l'organisation du travail, la gestion du personnel, ou encore le domaine économique. L'assistance par un expert peut être envisagée dans chacun de ces domaines.

L'expert du conseil d'établissement

Les dispositions concernant les experts (*Sachverständige)* figurent dans une subdivision de la loi sur la constitution sociale de l'établissement intitulée « attributions générales » ; cette subdivision précède et introduit tous les droits de codécision ou de coopération du conseil d'établissement. Celui-ci peut par conséquent faire appel à tous ces experts pour tous ces droits.

Les textes allemands concernant l'appel à un expert ne connaissent pas la distinction française entre experts-comptables et experts en technologie. On ne parle que de *Sachverständige* (12) sans précisions supplémentaires. Seuls trois paragraphes de la loi sur la constitution sociale de l'établissement mentionnent l'expert. Le § 80 al. 3 BetrVG énonce que « *le conseil d'établissement peut, pour l'exécution de ses tâches, faire appel, après accord avec l'employeur, à un expert, à condition que cela soit nécessaire pour l'exécution, conforme aux textes, de ces tâches. Les experts sont tenus à une obligation de discrétion conformément au § 79 BetrVG* ». Il s'agit là du texte de base quant aux experts du conseil d'établissement. Les autres dispositions de la constitution sociale de l'établissement où apparaît la notion d'expert à savoir les §§ 108 al. 2 (expert de la commission économique) et 109 BetrVG (expert de la commission de conciliation de la constitution sociale de l'établissement) renvoient au § 80 BetrVG (voir encadré).

La *doctrine juridique* allemande ne s'est que peu intéressée aux experts du conseil d'établissement. Les commentaires (*Kommentare* v. encadré) de la *Betriebsverfassungsgesetz,* et les multiples articles de doctrine traitant du rôle du conseil d'établissement lors de l'introduction de nouvelles technologies n'abordent que de façon sommaire et accessoire la question des experts. Cette attitude peut être expliquée par le fait que les conseils d'établissement ont, jusqu'à présent, peu utilisé cette possibilité qui leur est offerte par la loi (13). Pourtant, il semble que les tribunaux et tout spécialement les juridictions de première instance soient saisis de plus en plus souvent de litiges concernant les experts, singulièrement dans le cadre de la mise en place de nouvelles méthodes de travail, de gestion ou de contrôle des salariés, faisant appel à l'informatique. Le nombre de ces litiges — qui toucheraient plus les petites entreprises que les grandes unités de production (14) — n'atteint pourtant pas encore le niveau impressionnant de saisines des juridictions du travail quant aux « autres moyens » qui doivent être mis à la disposition du conseil d'établissement par l'employeur (locaux, livres, revues, formations...). Enfin, les publications

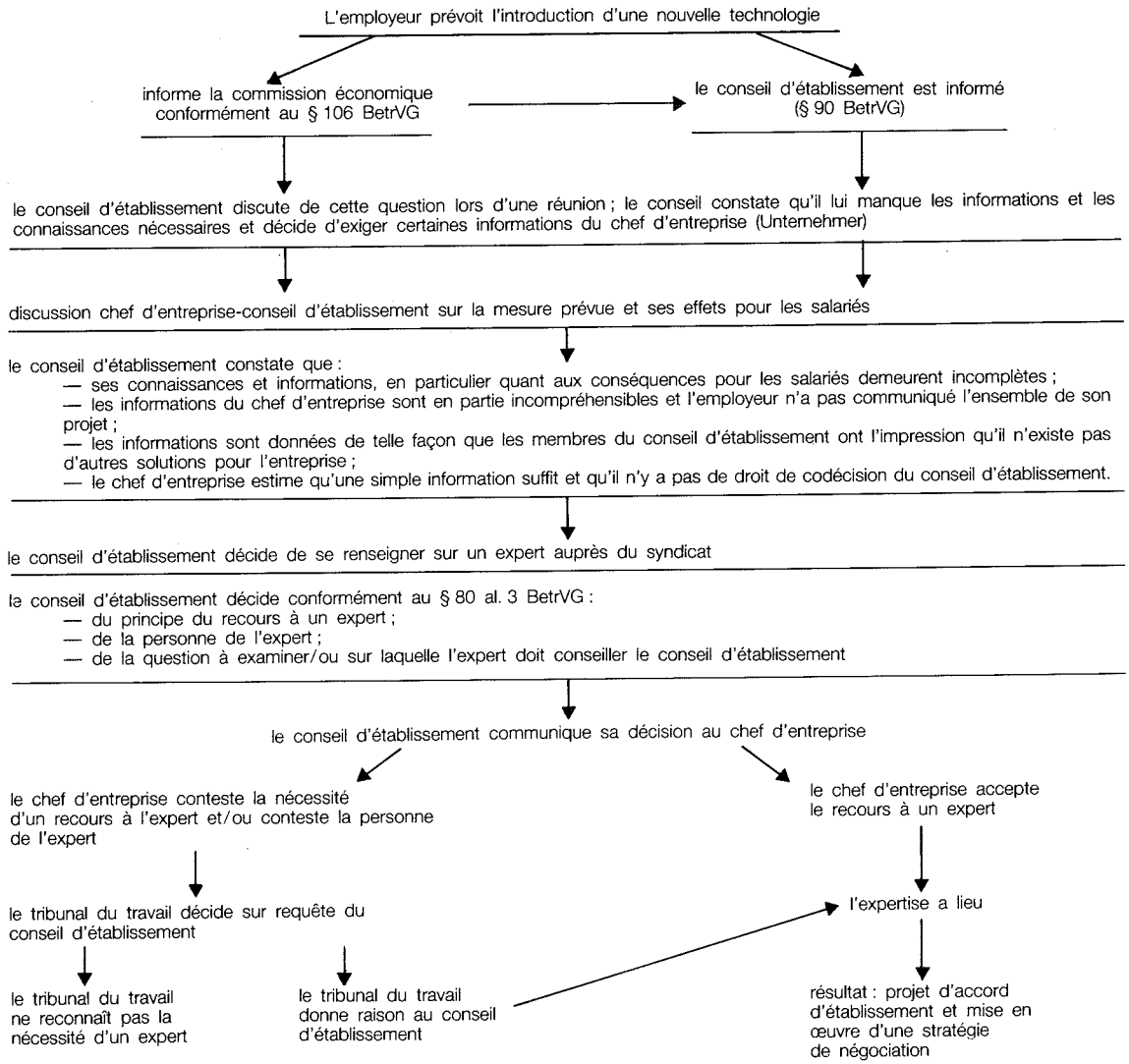
(12) On notera que la brochure éditée par le Ministère Fédéral du Travail et des affaires sociales et intitulée « Cogestion » (1981) parle non pas « d'expert » mais de « spécialistes ».

(13) C'est là en tout cas l'opinion de W. Däubler qui regrette que le conseil d'établissement « fasse cadeau » de cette possibilité, cf. W. Däubler, op. cit. p. 388s-389. pour W. Trittin, Neue Technologien im Betrieb- die Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat in *AiB* 6/1985, p. 90. Les employeurs s'opposent systématiquement à la possibilité pour le conseil d'établissement de recourir à un expert.

(14) A. Franz, Personnalinformationssysteme und Betriebsverfassung (1983) p. 93.

Schéma n° 2

LE MÉCANISME DE SAISINE D'UN EXPERT TEL QUE SOUHAITÉ PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES



Ce schéma représentant l'interprétation syndicale des textes sur les experts (17) fait mieux ressortir l'éloignement des solutions jurisprudentielles des souhaits syndicaux.

syndicales (15) essaient d'attirer l'attention sur la possibilité de recours à un expert, sans toutefois la mettre en avant comme moyen d'action privilégié du conseil d'établissement. Les organisations d'employeurs ne prennent guère position sur cette question, si ce n'est de rares commentaires récents (16) sur la constitution sociale de l'établissement dans des recueils de jurisprudence, sans que la question de l'expert soit séparée des autres moyens d'action des conseils d'établissements...

Cette « sous-utilisation relative » de cette possibilité par les conseils d'établissements et la prudence des organisations professionnelles de salariés peuvent, en partie, s'expliquer par la multiplication des conditions nécessaires à la mise en œuvre de ce « droit à l'assistance », œuvre des tribunaux, guidés en cela par la doctrine dominante (v. encadré sur la doctrine).

Afin d'étayer cette explication de la rareté du recours à l'expertise (18) nous allons analyser

(15) En particulier les revues du DGB, destinée aux membres des conseils d'établissement *Arbeitsrecht im Betrieb (AiB)*, *Der Betriebsrat* et dans une moindre mesure *Die Mitbestimmung qui* publient régulièrement des décisions commentées sur les experts.

(16) H. Niedendorff, Neue Technologien und Mitbestimmung. Das geltende Recht wiederlegt Behauptungen von der Schutzlosigkeit der Arbeitnehmer, in Gewerkschaftsreport n. 7/1985, p. 3.

(17) Extrait de Arbeitskammer des Saarlandes : Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates bei der Einführung von neueun Technologien in Büro und Verwaltung (1985) p. 228-229.

(18) Il va de soi que l'explication uniquement liée aux obstacles juridiques de la mise en œuvre de l'expertise ne saurait suffire. En ce sens également U. Zachert, AGAR, Betriebliche Mitbestimmung. Eine problemorientierte Einführung (1979) p. 111.

successivement la notion d'expert du conseil d'établissement, les conditions de sa saisine, l'exercice par l'expert de sa mission et pour terminer la rémunération de cet expert tels que repérables dans la seule littérature juridique (19).

La notion d'expert

La loi sur la constitution sociale de l'établissement ne donne pas de définition de l'expert. La jurisprudence a par conséquent développé un certain nombre de critères auxquels tout expert doit satisfaire.

La Cour Fédérale du Travail, lors de décisions déjà anciennes, estime qu'est expert au sens de la constitution sociale de l'établissement *« toute personne capable de transmettre au conseil d'établissement des connaissances techniques ou juridiques qui permettent une collaboration avec l'employeur conforme aux textes »* (20). Cette définition jurisprudentielle assez large a été saluée par la doctrine juridique proche des organisations syndicales. Elle estime tout d'abord que le conseil d'établissement pourra régulièrement faire appel à une personne extérieure à l'établissement, tel un avocat ou un expert du syndicat représenté dans l'établissement (21), mais également, qu'il n'est pas nécessaire que l'expert fasse la preuve de diplômes ou d'autres attestations justifiant de ses connaissances. Sa seule expérience professionnelle étant suffisante au regard de la définition jurisprudentielle (22). Ces opinions ont été confirmées par certaines juridictions du fond (23).

Certaines décisions ont pourtant déniées la qualité d'expert à des personnes « ayant assisté » un conseil d'établissement. Ainsi, n'est pas considéré comme expert celui « *qui n'a qu'une mission d'information générale du conseil d'établissement sur des questions qui ne sont pas précisément délimitables* » (24). Cette jurisprudence traduit le souci de limiter le recours à un expert, exprimée par la doctrine dominante, à des « *questions concrètes et actuelles* » (*konkrete und aktuelle Fragen*) (25). Cette solution jurisprudentielle, de par les concepts très flous utilisés, introduit incontestablement un certain nombre d'incertitudes quant à la qualité d'expert. Sa justification la plus couramment avancée par les tribunaux et une partie de la doctrine est le souci d'éviter à l'employeur des « dépenses excessives » (voir ci-dessous la rémunération de l'expert). D'autres catégories de personnes ne se voient pas reconnaître la qualité d'experts : ainsi un avocat représentant le conseil d'établissement lors d'un procès n'est pas considéré comme un expert au sens du § 80 al. 3 BetrVG (26). De même, il a été décidé qu'un homme politique qui expose un problème devant l'assemblée d'établissement (un des organes de la constitution sociale de l'établissement cf. schéma 1) n'est pas un expert (27). Certains auteurs ont cru pouvoir déduire de la formulation très large des arrêts de 1977 et de 1978 de la Cour Fédérale du Travail, que peut être expert « *une personne de l'établissement qui possède des connaissances suffisantes pour être expert* » (28). Cette initiative doctrinale n'a pourtant pas été retenue par les juges du fond amenés à trancher de rares litiges : en effet, la jurisprudence estime « *qu'il est nécessaire de ne pas prendre comme expert un salarié de l'entreprise où doit être installé un nouveau système informatique, car il est nécessaire que cet expert ait un regard critique au sens des salariés et non pas du défendeur* (l'établissement) » et qu'il est « *indispensable que le plaignant* (le conseil d'établissement) *ait à sa disposition un expert indépendant...* » (29). De nombreuses décisions sont allées au-delà de cette solution : ainsi n'est pas considérée comme expert, parce que trop liée à l'établissement, une société qui a construit et mis en place un système informatisé dans l'établissement car « *s'il est possible* [pour le conseil d'établissement] *d'avoir de cette façon un aperçu des possibilités techniques du nouveau système informatique... il est surtout question, lors de l'exercice du droit de cogestion du § 87 al. 1, des conséquences juridiques ou organisationnelles* [des mesures envisagées] *ainsi que de l'effet de telles mesures pour chaque salarié. Le tribunal ne partage pas l'avis de la plaignante* [l'établissement] *qui estime que de tels aspects peuvent également être examinés par la société construc-*

(19) Nous n'utiliserons dans le cadre de cette étude que des solutions jurisprudentielles et de la documentation relative à « l'expert en technologie », certaines décisions relatives à « l'expert-comptable » peuvent toutefois s'avérer pertinentes pour illustrer la problématique générale.

(20) Bundesarbeitsgericht (BAG) [Cour Fédérale du Travail] 13.09.1977 in *AP* n. 1 zu § 42 BetrVG, 1972 et BAG 25.04.1976 in *AP* n. 11 zu § 80 BetrVG, 1972.

(21) A. Gnade, K. Kehrmann, W. Scheider, H. Blanke, op. cit. p. 557.

(22) W. Trittin, Neue Technologien im Betrieb- die Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat in *AiB* 6/1985, p. 91.

(23) En particulier Landesarbeitsgericht (LAG = Cour Régionale du Travail) Baden-Württemberg 22.11.1985 in *AiB* 11/1986, p. 261-262 et Arbeitsgericht (ArbG = Tribunal du travail) Braunschweig 14.11.1984 in *AiB* 3/1986, p. 69.

(24) LAG Frankfurt 26.02.1985 in *AuR*, 1986, p. 124.

(25) Par ex. H. Galperin, M. Löwisch, Kommentar zum BetriebsverfassungsgEsetz, Bd. II (1977) p. 117.

(26) LAG Berlin 22.03.1976 in Vereinigung der Arbeitgeberverbände in *Bayern, Betriebsverfassungsgesetz 1972*, Rechtsprechung (1987) p. 119.

(27) BAG 13.09.1977, op. cit. supra.

(28) O. Wlotzke, Betriebsverfassungsrecht mit Wahlordnung. Textausgabe mit Erläuterung des Betriebsverfassungsgesetz (1984) p. 131.

(29) ArbG Braunschweig 14.11.1986 in *AiB* 8/1986, p. 192, cette jurisprudence est approuvée par F. Jobs, Hinzuziehung von Sachverständigen gemäß § 80 abs. 3 Satz 1 BetrVG. Zur Beurteilung der Beteiligungsrechte de Betriebsrats bei Einführung und Anwendung von EDV-Systemen in *Recht der Datenverarbeitung*, 1987, p. 125.

trice du système... » (30). Ne sont pas non plus considérés comme experts les personnes qui renseignent le conseil d'établissement au titre de leur activité constante en lien avec l'établissement tels les médecins du travail, les salariés des caisses d'assurance maladie d'entreprise, les membres d'un conseil d'établissement d'un autre établissement d'une même entreprise, ou les inspecteurs des métiers (31). Ces solutions garantissent une certaine objectivité de l'expertise, elles ne peuvent qu'être approuvée.

Les conditions de recours à un expert

Le § 80 al. 3 BetrVG prévoit que le conseil d'établissement ne peut confier une mission à un expert sans l'accord de l'employeur. La jurisprudence a rajouté à cette condition figurant expressément dans la loi d'autres conditions, rendant ainsi plus difficile le recours à cet expert.

L'accord de l'employeur

Un accord conseil d'établissement - employeur est la condition indispensable pour que ce dernier prenne en charge les coûts de l'expertise (32) (v. ci-dessous). Cet accord (*nähere Vereinbarung*) doit porter sur la personne de l'expert, sa mission et le coût de la mission (33). La Cour Fédérale du Travail (34) n'a en effet pas retenue le raisonnement d'une partie de la doctrine selon laquelle « *l'employeur ne peut pas rejeter les propositions du conseil d'établissement sans un motif justifié* » (35). La chronologie impérative que l'on retrouve énoncée dans certaines décisions de la BAG (36) est que l'accord avec l'employeur doit précéder le début de la mission de l'expert. Certains, ont fort justement fait remarquer que cette chronologie n'est pas conforme à l'intention du législateur. En effet, « *une disposition qui au départ était conçue en faveur du conseil d'établissement, à savoir la protection des élus face à des risques financiers* [produits par l'embauche d'un expert], *s'est transformée en une solution au détriment de ce conseil, puisqu'un employeur mal intentionné peut retarder le recours à un expert jusqu'à ce que l'avis de l'expert soit sans objet* » (37). Dans l'hypothèse où l'employeur et le conseil d'établissement ne parviennent pas à un accord, le conseil d'établissement ne peut que saisir la juridiction du travail qui tranche alors la question soit par voie de décision de fond ou encore par ordonnance de référé (38). Toutefois, la Cour Régionale du Travail de Francfort a admis que le conseil d'établissement pouvait faire appel à un expert sans accord avec l'employeur, la décision de justice, autorisant a posteriori le conseil à s'adresser à un expert, ayant effet rétroactif (39). Cette solution allant dans le sens d'une plus grande facilité de recours à un expert n'est, pour l'instant pourtant, pas confirmée par la Cour Fédérale du Travail.

Les autres conditions du recours à un expert

Les tribunaux, guidés et approuvés par la doctrine dominante ont mis en place un ensemble de conditions restrictives au recours à l'expert tirées, soit de l'exigence de collaboration confiante, soit du caractère « nécessaire » que doit revêtir le recours à l'expert figurant au § 80 al. 3 BetrVG, soit encore de la protection des intérêts de l'établissement.

Une première illustration de cette tendance à l'interprétation restrictive des textes sur l'expertise est le constat que la plupart des auteurs admettent plus difficilement le recours à un expert pour assister la commission économique du conseil d'établissement (*§ 107 BetrVG*) que pour assister le conseil d'établissement à proprement parler. Le § 107 BetrVG précise, en effet, que les membres de la commission économique doivent avoir « *les compétences indispensables pour l'exercice de leurs fonctions particulières, l'assistance par un expert ne peut par conséquent qu'être exceptionnelle* » ; ainsi pour certains, « *si le conseil d'établissement n'a pas choisi suffisamment de membres de la commission économique* (v. schéma 1) *qui soient compétents, il doit en subir les conséquences ; dans ce cas, il ne saurait y avoir de recours à un expert...* » (40). La jurisprudence a suivi ces opinions favorables aux employeurs, une commission économique n'a pas droit à l'assistance d'un expert car : « ... *dans la mesure où ils sont membres du conseil d'établisse-*

(30) ArbG Nürnberg 22.12.1966 in AiB 8/1986, p. 144.

(31) Cf. H. Galperin, M. Löwisch, op. cit. supra p. 117, avec de nombreuses références jurisprudentielles. Ces personnes peuvent participer aux réunions mensuelles employeur — conseil d'établissement, cf. en ce sens ArbG Frankfurt 16.09.1988 in *AiB* 1/1989, p. 14-15.

(32) Le conseil d'établissement ne disposant pas comme le comité d'entreprise de budget propre, la distinction française entre expertise « libre » et expertise « institutionnelle » est inconnue en RFA.

(33) Par ex. LAG Köln 17.09.1987 in *JURIS document* n. 378463. LAG Frankfurt 14-01-1988 in *JURIS document* n. 401248. LAG Frankfurt 13.08.1987 in *BB*, 1987, p. 2452.

(34) BAG 19.04.1989, 7ABR 87/87 in *Banque de données juridiques JURIS document* n. 466843.

(35) U. Zachert, AGAR, Betriebliche Mitbestimmung. Eine problemorientierte Einführung (1979) p. 111. A. Gnade, K. Kehrmann, W. Schneider, H. Blanke, op. cit. p. 813.

(36) Ces décisions sont regroupées dans N. Pflüger, Die Hinzuziehung eines Sachverständigen gemäß § 80 III BetrVG in NZA 2/1988, p. 45.

(37) A. Franz, Personnalinformationssyteme und Betriebsverfassung (1983) p. 97.

(38) ArbG Hamburg 20.02.1981 cité par F. Jobs, Mitbestimmeung des Betriebsrates bei Personnalinformationssystemen in F. Jobs, J. Samland, Personnalinformationssystem in *Recht und Praxis* (1984) p. 130.

(39) LAG Frankfurt 11.11.1986 in DB, 1987, p. 1440 contra BAG 25.04.1978 in *BB* 1979, p. 45.

(40) H. Galperin, M. Löwisch, op. cit. p. 464 en ce sens également G. Etzel, Betriebsverfassungsrecht (1987) p. 229.

ment, les membres de la commission économique peuvent suivre des formations conformément au § 37 al. 6 BetrVG ; le conseil d'établissement peut, de plus, choisir d'autres personnes qualifiées voire même des cadres (leitende Angestellte) *comme membres de la commission économique ; le conseil d'établissement ne peut de ce fait exiger le recours à un expert devant assister la commission économique, cela n'est habituellement pas nécessaire et est en règle générale très onéreux pour l'entreprise* » (41).

Le caractère « nécessaire » du recours figurant au § 80 BetrVG est lui aussi interprété restrictivement par la Cour Fédérale du Travail. En effet, le critère d'appréciation utilisé est « *le point de vue d'un tiers raisonnable, qui met en balance les intérêts de l'entreprise d'une part, ceux du conseil d'établissement et des salariés d'autre part...* » (42). Ce faisant, la jurisprudence est beaucoup plus exigeante dans le cas du recours à l'expert que dans les autres situations où existe la même condition. Elle est par là critiquable et critiquée (43).

Le *moment* du recours à l'expert a donné lieu à des décisions jurisprudentielles divergentes, qui en pratique rendent le recours à l'expert très incertain pour le conseil d'établissement qui souhaiterait y faire appel. En effet, un certain nombre de décisions contradictoires ont été rendues par les juges de première et de seconde instance. La Cour Fédérale du Travail elle-même se montre hésitante. Ainsi, le Tribunal du Travail de Braunschweig (44) a estimé que le conseil d'établissement pouvait recourir « d'emblée » à un expert en cas d'introduction d'un système de gestion du personnel et de comptabilité informatisés. Un arrêt de la Cour Régionale du Travail de Cologne (45) prohibe par contre le recours à un expert lors de la « phase préliminaire d'une planification nouvelle » envisagée par l'employeur. La Cour Fédérale du Travail a dans un premier temps penché pour un recours à l'expert qui se situe très tôt dans le temps, elle a dans un arrêt de 1987 (46) affirmé « ... *qu'il ne semble d'un autre côté pas exclu, qu'une intervention d'un expert puisse avoir lieu à un moment où des tâches précises du conseil d'établissement ne sont pas encore discernables, mais que les connaissances techniques de l'expert peuvent d'abord permettre de répondre à la question de savoir si le conseil d'établissement a le devoir d'intervenir dans une affaire donnée* ».

Dans le même arrêt la Cour rappelle cependant « ... *qu'il n'est question de recourir à un expert que si le conseil d'établissement n'a pas les connaissances et l'expérience nécessaires pour remplir sa mission conformément aux textes, mais que la transmission des connaissances nécessaires et adaptées au travail du conseil d'établissement doit faire l'objet en priorité de formations...* » ; une décision postérieure (47) considère qu'il ne peut être envisagé de recourir à un expert « *extérieur à l'établissement* » que lorsque « ... *tous les moyens d'information internes à l'entreprise ont été épuisés...* ». La Cour Fédérale du Travail reprend ainsi une construction doctrinale baptisée « *principe de proportionnalité* » (48) (*Verhältnismässigkeitsgebot*) selon laquelle, il convient tout d'abord de vérifier s'il n'existe pas des moyens autres que le recours à l'expert qui soient tout aussi adaptés pour l'action du conseil d'établissement et moins onéreux pour l'employeur (49).

Ces solutions sont, fort justement, critiquées par la doctrine proche des organisations syndicales. Deux arguments essentiels sont avancés, à l'occasion du débat sur les pouvoirs du *Betriebsrat* dans l'hypothèse d'introduction de systèmes informatisés : tout d'abord « ... *participer aux formations prévues pour les membres du conseil d'établissement (§ 37 BetrVG) ne saurait suffire pour que celui-ci puisse apprécier de façon satisfaisante des effets pour les salariés de l'introduction d'un nouveau système informatique...* » car « ... *si un expert n'acquiert ses connaissances techniques, comme informaticien par exemple qu'après plusieurs années d'études, un membre du conseil d'établissement ne peut acquérir ces mêmes connaissances par un ou plusieurs stages de courte durée* » (50). Par ailleurs, ces auteurs avancent un argument particulièrement convain-

(41) LAG Düsseldorf/Köln 25.03.1975 in DB 1975, p. 1418 et BAG 18.07.1978 in *DB* 1978, p. 2223.

(42) BAG 18.07.1978 in *Ap* n. 1 zu § 108 BetrVG cette solution est approuvée par Wlotzke, op. cit. p. 131 et K. Fitting, F. Auffarth, H. Kaiser, F. Heither, Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar (1986) p. 900 critiquée par M. Weiss, Zu den Kosten der Betriebsverfassung insbesondere der Einigungsstelle. Eine Skizze in *Das Arbeitsrecht der Gegenwart* 22/1984, p. 37.

(43) Par exemple la jurisprudence décide qu'il appartient à chaque membre du conseil d'établissement d'apprécier librement de la nécessité « des heures de délégation » pour l'exercice conforme aux textes de leurs missions cf. A. Franz, op. cit. p. 9.

(44) ArbG Braunschweig 14.11.1984 in AiB 3/1986, p. 69.

(45) LAG Köln 05.03.1986 in DB 1986, p. 2188.

(46) BAG 17.03.1987 in DB 1987, p. 1491, on remarquera toutefois la prudence de la formulation de la Haute-Cour.

(47) BAG 04.06.1987 in *NZA* 1988, p. 208.

(48) Cf. R. Dietz, R. Richardi, Betriebsverfassungsgesetz II. Bd. (1982) p. 1167, cf. pour un modèle d'application de ce « principe » lors de l'introduction de systèmes informatisés dans l'établissement J. Samland, Betriebsvereinbarungen zur Einführung von Personalinformationssystemen in F. Jobs, J. Samland, op. cit. p. 176-178.

(49) U. Kamman, P. G. Meisel, Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis : ein Handbuch für alle Führungskräfte im Betrieb (1979) p. 406, exigent que le recours à l'expert sait « *absolument nécessaire* », que « les questions à traiter *soient particulièrement difficiles* » et en déduisent « *qu'en pratique les recours seront rares* ».

(50) W. Trittin, op. cit. supra.

cant : « *exiger du conseil d'établissement qu'il ait d'abord épuisé toutes les possibilités d'information autres, avant de pouvoir recourir à un expert conduit à introduire une hiérarchie entre les droits à l'information régis par l'al. 2 du § 80 BetrVG et l'al. 3 de ce même paragraphe concernant l'expert (Stufenregelung). Or le législateur n'a à aucun moment manifesté une telle intention. Il n'existe par conséquent pas de base légale à la solution jurisprudentielle* » (51).

L'exercice de la mission par l'expert

C'est en principe l'accord entre l'employeur et le conseil d'établissement qui détermine le type et les modalités pratiques de la mission de l'expert (cf. supra). Seules deux décisions ont, à notre connaissance été rendues à ce jour. La Cour Régionale de Tübingen (52) a autorisé un expert — en l'occurrence un avocat — à demander pour les besoins de sa mission des extraits du livre foncier concernant des terrains appartenant à l'établissement. Pour sa part, la Cour Fédérale du Travail a estimé que l'expert n'est pas tenu de rédiger un rapport pour le conseil d'établissement, mais qu'il peut se contenter de faire un exposé oral (53). On relèvera en particulier qu'il n'y a pas eu de contentieux sur « *l'obligation au silence* » qui pèse sur les experts de par la loi.

La rémunération de l'expert du conseil d'établissement

La rémunération de l'expert est à la charge de l'employeur à condition qu'il y ait un accord employeur - conseil d'établissement (v. supra) (54) ou qu'une décision de justice remplace cet accord (55). Ces dépenses doivent être mesurées selon un « *principe de proportionnalité* » (*Verhältnismässigkeitsprinzip*). Ce principe ne figure dans aucun texte législatif, il s'agit d'un principe général du droit ouest-allemand d'origine prétorienne (56). Appliqué en association avec l'obligation de collaboration confiante devant exister entre le conseil d'établissement et l'employeur, il conduit le conseil d'établissement à vérifier s'il ne peut recourir à d'autres moyens d'information moins onéreux pour l'employeur (v. supra). En d'autres termes l'employeur peut s'exonérer de l'obligation de paiement s'il arrive à démontrer qu'il existait d'autres moyens d'information moins onéreux.

De plus, le coût de l'expertise ne doit pas être *excessif* pour l'employeur (57). La Cour Fédérale du Travail examine les dépenses engendrées par le recours à un expert à la lumière de la taille et de la capacité de production de l'entreprise. De facto, la BAG distingue entre grandes entreprises en « *bonne santé économique* » où le recours à un expert est financièrement supportable, et les petites entreprises ou les entreprises connaissant des difficultés économiques où le recours à l'expert est prohibé parce que portant atteinte aux intérêts de l'établissement. Cette jurisprudence est particulièrement critiquable. C'est, en effet, dans les deux derniers cas que le recours à un expert est le plus utile, du fait de la faible présence syndicale dans ce type d'entreprise et en conséquence des difficultés d'accès par le conseil d'établissement aux informations économiques syndicales.

Dans ces diverses hypothèses, l'employeur peut refuser de prendre en charge les frais d'experts ou refuser de rembourser aux membres du conseil d'établissement qui en ont personnellement fait l'avance (le conseil d'établissement n'a pas de budget propre) le montant des honoraires d'expertise (58). L'appréciation du caractère excessif ou non des coûts de l'expertise est effectuée a posteriori et de façon souveraine par les juridictions du travail. Le caractère flou des éléments déterminants de décision retenus par la jurisprudence est un facteur d'incertitude important pouvant dissuader les représentants du personnel à recourir à un expert. Le droit du recours à l'expert se trouve ainsi largement neutralisé.

Les obstacles juridiques mis en place par la jurisprudence allemande rendent le recours à un expert, droit pourtant déjà ancien maintenant (59), difficile. Ce droit n'a été, jusqu'à présent, que peu employé par les élus du personnel. Les conseils d'établissement préfèrent, utiliser la documentation syndicale ou les autres moyens d'information de la constitution sociale de l'établissement, notamment ceux prévus à l'al. 2 du § 80 (voir texte en encadré) ou encore la présence d'un représentant syndical lors de

(51) B. Knauber-Bergs, Kostenersatz für die Heranziehung von Sachverständigen in AiB 7/1987, p. 160. K. Linnenkohl, Hinzuziehung eines außerbetrieblichen EDV-Sachverständigen in *BB* 1988, p. 766.

(52) Landesgericht Tübingen 28.05.1986 in *NZA* 1985, p. 99. On notera que le contentieux a été porté devant une juridiction civile et non pas devant les tribunaux du travail.

(53) BAG 25.04.1978 in AP n. 11 zu § 80 BetrVG.

(54) LAG Düsseldorf 21.01.1975 in EzA n. zu § 80 BetrVG 1972 ou plus récemment BAG 19.04.1989, op. cit. supra.

(55) BAG 19.04.1989, op. cit. supra.

(56) Cf. M. Weiss, op. cit. supra.

(57) W. Blomeyer, Das Übermaßverbot im Betriebsverfassungsrecht in F. Gamillscheg, G. Hueck, H. Wiedemann, *25 Jahre Bundesarbeitsgericht* (1979) p. 17.

(58) Jurisprudence constante par ex. pour les frais d'avocat BAG 03.04.1979 in *BB* 1979, p. 1504.

(59) Le droit à l'assistance par un expert date de 1972 comp. avec la France ou cette possibilité n'est apparue que 10 ans plus tard par ex. P. Lanquetin, L'expert en technologie du comité d'entreprise in *Action juridique CFDT* n. 59/1983, p. 7.

réunions de la commission économique (60). Ces autres moyens d'information sont plus accessibles, et qui plus est ont la préférence des organisations syndicales (61). L'expertise n'occupe par conséquent qu'une place mineure dans les sources d'information dont disposent les élus du personnel.

(60) Cette participation d'un expert syndical semble pourtant remise en cause au travers d'une interprétation jurisprudentielle restrictive du § 108 BetrVG, cf. R. Köstler, Teinahme von Gewerkschaftsbeauftragten an Wirtschaftsausschußsitzungen in *Die Mitbestimmung* 5/1988, p. 289.

(61) Par exemple la jurisprudence décide qu'il appartient à chaque membre du conseil d'établissement d'apprécier librement de la nécessité « des heures de délégation » pour l'exercice conforme aux textes de leurs missions, cf. A. Franz, op. cit. p. 9.

Bibliographie sommaire

JOBS (F.), *Hinzuziehung von Sachverständigen gemäß § 80 abs. 3 Satz 1 BetrVG zur Beurteilung des Betriebsrats bei Einführung und Anwendung von EDV-Systemen,* Recht der Datenverarbeitung, 1987, p. 125.

KNAUBER-BERGS (B.), *Kostenersatz für die Heranziehung von Sachverständigen,* AiB, 1987, p. 160.

LINNENKOHL (K.), *Hinzuziehung eines außerbetrieblichen EDV-Sachverständigen. Anmerkung zum Bechluß des BAG vom 4.6.1987 6ABR 63/85,* Betriebs Berater, 1988, p. 766.

PFLÜGER (N.), *Die Hinzuziehung eines Sachverständigen gem. § 80 III BetrVG,* Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1988, p. 45.

TRITTIN (W.), *Neue Technologien im Betrieb — die Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat,* Arbeitsrecht im Betrieb (AiB), 1985, p. 90.

TRITTIN (W.), *Hinzuziehung eines Sachverständigen,* Arbeit und Recht, 1988, p. 290.

TRUEMNER (R.), *Anspruch des Betriebsrates auf Hinzuziehung eines Sachverständigen,* Der Betriebsrat, 1987, p. 622.