Le comité d'entreprise européen : instance en devenir

par Christian Hoarau (*)
et Jean-Paul Jacquier (**)

Plus d'un an après l'adoption d'une directive européenne prévoyant l'institution d'un comité d'entreprise européen, les auteurs dressent un bilan de la position des principaux acteurs donc dépend sa mise en œuvre. Ils analysent ensuite les principales questions juridiques soulevées par son application, en particulier la délimitation de la notion de groupe européen, le domaine d'intervention du nouveau comité et son articulation avec les instances françaises de représentation.

Le Conseil des ministres des Affaires sociales de l'Union européenne a adopté le 22 septembre 1994, à Bruxelles, la directive concernant "*l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs*". Ce texte est la première application de l'accord sur la politique sociale prévu par le Traité d'Union européenne de Maastricht. Il a été adopté par onze États membres, la Grande-Bretagne s'étant exclue de l'Europe sociale. Ce texte a été adopté sous Présidence allemande, ce qui n'est pas complètement un hasard de calendrier.

Cette adoption a mis fin à près de quinze ans de projets avortés et de débats passionnés. En effet, c'est en 1980, que remonte la première tentative sérieuse de faire adopter une directive sur cette question. Après le premier échec de la directive Vredeling, d'autres propositions furent émises. Toutes les instances européennes et parfois mondiales se sont exprimées tour à tour sur cette idée d'un dialogue social institué au niveau européen. On a même assisté à une tentative de négociation directe entre l'UNICE, Union européenne des confédérations d'employeurs, et la CES, Confédération européenne des syndicats. Cette négociation ayant échoué pour diverses raisons, place resta à la directive.

Cette directive renvoie aux partenaires sociaux et notamment aux partenaires de l'entreprise le soin de la traduire dans les faits et dans une pratique sociale. On est ici en présence d'une sorte d'obligation de négocier, même si les employeurs regrettent que des dispositions subsidiaires aient été prescrites pour s'appliquer en cas de désaccord. Pour la première fois, la politique sociale européenne enclenche un dispositif qui touche au mode d'intervention de la représentation des salariés et au mode de dialogue social dans l'entreprise. Quelque soit sa nationalité, l'entreprise de dimension européenne se doit d'établir un mode d'information et de consultation des représentants de ses salariés.

Chacun s'interroge sur les conséquences de ce texte et la suite que les entreprises et les syndicats vont y donner. La directive a créé un droit potentiel dont on ne sait apprécier aujourd'hui les conséquences et l'intérêt.

(*) Professeur à l'ESSEC.
(**) Consultant social.

Ce que la directive prévoit

Elle se fixe pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire : "*Le fonctionnement du marché intérieur comporte un processus de concentrations d'entreprises, de fusions transfrontalières, d'absorption et d'associations, et par conséquent, une transnationalisation des entreprises et des groupes d'entreprises ;*" "*Pour assurer un développement harmonieux des activités économiques, il faut que les entreprises et les groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres informent et consultent les représentants de leurs travailleurs touchés par leurs décisions ;*" "*les procédures pour l'information et la consultation des travailleurs prévues dans les législations ou pratiques des États membres ne sont souvent pas adaptées à la structure transnationale de l'entité qui prend la décision affectant ces travailleurs ; cette situation peut entraîner un traitement inégal des travailleurs touchés par les décisions au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe*".

Pour mettre en œuvre cet objectif, le texte propose que s'institue dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension européenne : soit un comité d'entreprise européen, soit une procédure d'information et de consultation. La directive propose aux directions et aux représentants des travailleurs des entreprises et groupes de dimension communautaire de négocier la mise en place d'un de ces instruments. Cette directive est la première qui s'appuie pour son application sur l'intervention active des partenaires sociaux et leur rôle de négociation dans la mise en place de son contenu.

Ayant créé une obligation de négocier, mais non de conclure, la directive crée un dispositif subsidiaire qui ne s'applique qu'en cas d'échec des négociations ou de refus de les ouvrir et cela au terme d'une période de trois ans. Sa transposition juridique dans les États membres a été effectuée jusqu'à présent par la loi.

Les représentants des directions et des travailleurs disposent pour ouvrir et mener à bien leurs négociations d'un calendrier ouvert, qui offre suffisamment de temps à ceux qui veulent négocier "de bonne foi" : une première période de négociation entre l'adoption de la directive et la transposition nationale, soit au plus tard en septembre 96 ; une deuxième période de négociation entre la transposition nationale et septembre 1999.

L'obligation de créer un CEE concerne les entreprises et les groupes de dimension communautaire. Ces derniers peuvent être constitués d'entreprises de dimension communautaire. En ce cas, l'obligation ne porte que sur le groupe. L'entreprise de dimension communautaire est définie par deux critères : elle comprend au moins 1 000 salariés sur le territoire de l'Union européenne et au moins 150 salariés dans au moins deux États et elle est présente dans au moins deux États de l'Union.

Cette obligation s'applique aussi aux entreprises dont le siège n'est pas dans un État de l'Union, ou dont le siège est en Grande-Bretagne. L'obligation concerne les quinze pays de l'Union européenne. Certains accords mettant en place volontairement un comité y impliquent des représentants d'autres pays européens, autres que ceux de l'Union, y compris de pays de l'Europe centrale et orientale.

Combien d'entreprises concernées en France ?

* 120 à 130 entreprises françaises entreraient dans le champ d'application de la directive.
* A ce chiffre s'ajoutent les établissements et filiales des entreprises des États membres présents en France et auxquels s'appliquent la directive.
* 300 entreprises seraient globalement concernées.
* sur 1 200 à 1 500 entreprises dans l'ensemble de la Communauté.
* dont 250 à 300 d'entreprises ou de groupes d'entreprises non européens.
* Selon la Direction des relations économiques extérieures, les firmes françaises dominantes auraient 13 970 filiales à l'étranger, dont :
  - 5 860 dans l'Union européenne, dont :
  - 1 350 en Allemagne
  - 1 210 au Royaume Uni
  - 1 020 en Espagne
  - 860 en Belgique et Luxembourg
  - 700 en Italie

  Ces 14 000 filiales employant 1 million de salariés

Les réactions des acteurs

Le Ministre français du travail s'est félicité de l'adoption de cette directive. Il considère que "*ce texte est équilibré et reflète très largement les conclusions du dialogue social entre patronat et syndicats européens*". Il compte maintenir une relation régulière avec le CNPF et les cinq confédérations syndicales sur cette question. Le Ministère du travail ne devrait pas accélérer la transposition nationale de la directive, mais attendre le délai de septembre 1996. Lors de cette transposition nationale qui devrait comporter quelques articles législatifs, le gouvernement français souhaite respecter l'équilibre de la directive et éviter de durcir certains points ou ouvrir

certaines dispositions. Le texte français devrait donc être très proche du texte européen.

Le CNPF a tenu des propos mesurés lors de l'adoption de la directive : "*La durée de trois ans accroît les chances d'une véritable négociation d'entreprises et donc d'un accord. Ainsi sera peut-être atténuée la tentation de s'en remettre à l'annexe dont le modèle centralisé ne peut correspondre à la réalité des grands groupes d'aujourd'hui*". Son souci est d'éviter que tous les futurs accords ne choisissent qu'un modèle d'instance et que les prescriptions subsidiaires ne soient la base de ce modèle. De fait, le CNPF est favorable à engager des négociations d'entreprise rapidement, de façon à ce que ces accords pèsent sur le contenu de la directive et montrent que la diversité est possible. Par contre, il n'y a pas encore de position officielle des instances du CNPF, car les différentes Unions professionnelles qui le composent ont des analyses et des positions différentes sur le contenu de la directive et les suites qui doivent y être données. Du côté des entreprises, il y a une forte curiosité à l'égard de la directive qui se manifeste par la présence de représentants d'entreprise dans différents colloques sur la question. Cette curiosité est mêlée d'inquiétude notamment sur les difficultés judiciaires en cas de consultation sur l'emploi, les questions de coût, la méconnaissance des syndicalismes étrangers, le risque d'empilement des diverses instances de représentation. L'inquiétude est renforcée par la méconnaissance du fonctionnement d'une telle instance.

Il est vraisemblable que l'on retrouvera sur cette question les différences de comportement habituelles qui séparent les entreprises :

- certaines préfèrent négocier rapidement plutôt que de se voir imposer des règles. un certain nombre de ces entreprises ont déjà négocié la mise en place d'une instance ;

- d'autres au contraire préfèrent attendre et s'engageront avec prudence dans une démarche négociée ;

- enfin, les entreprises hostiles attendront que leurs syndicats réclament la mise en œuvre de la directive.

A cette distribution habituelle des entreprises françaises, s'ajoutent pour cette directive les réactions et les positions des entreprises non européennes. Ces positions ne seront sans doute pas non plus homogènes. Mais il sera important de connaître le profil qu'elles adopteront. Voudront-elles marquer leurs différences managériales ou au contraire choisiront-elles de s'intégrer et alors de jouer le jeu européen ?

Les syndicats se déclarent satisfaits par cette directive. La Confédération européenne des syndicats a appelé les employeurs à ne pas attendre sa transposition dans les différentes législations nationales pour ouvrir des négociations. Les cinq syndicats français représentatifs ont tous une attitude positive à l'égard de la directive et de son contenu. La CGT qui, dans les années qui précèdent, a signé avec réticence les accords de mise en place des premiers comités d'entreprise européens est aujourd'hui plus proche des autres syndicats. Elle ne veut dorénavant ni idéaliser cette instance, ni la diaboliser. Elle participera donc aux négociations d'entreprise avec moins de spécificité.

La plupart des confédérations syndicales ont prévu de réunir leurs cadres concernés par la directive dans l'année 1995. Elles recevront appui et aide de leurs instances européennes dans les négociations éventuelles de groupe ou d'entreprise. Les cinq confédérations se prêteront à la concertation tant avec le CNPF qu'avec les pouvoirs publics autant qu'il sera nécessaire.

Une question sensible sera soulevée lors des négociations et de la formation du groupe spécial de négociation : le mandat des représentants syndicaux, détendu selon les règles des confédérations par les syndicats auxquels ils appartiennent. Le texte de la directive parle en effet de vote des membres du groupe de négociation, ce qui est contradictoire avec les usages français.

En définitive, le comité européen d'entreprise est au centre de différentes stratégies et de différentes cultures. Chaque État a son système de relations professionnelles, son histoire sociale, sa manière d'assumer l'évolution des rapports sociaux et d'apporter des solutions aux problèmes socio-économiques. Les situations, cultures et stratégies syndicales sont diverses tant sur le plan national qu'international. Les pluralismes syndicaux, les différences dans les modes de représentation collective et les pratiques syndicales pèsent sur le fonctionnement du comité européen. Enfin les groupes, ont des différences de structure, de management et de stratégie. Les entreprises de taille européenne ou mondiale ne se comportent pas de la même manière, leurs politiques sociales ne sont pas toutes identiques, leur volonté identitaire ne se joue pas sur les mêmes critères.

L'expérience des comités existants

Avant même que la directive ne soit adoptée, plus de vingt entreprises, en majorité françaises, avaient volontairement mis en place une instance européenne de dialogue social. En étudiant les textes de ces accords et en interrogeant certains des membres de ces instances, aussi bien du collège syndical que patronal, on peut tenter de dégager quelques convergences.

Le périmètre géographique des pays concernés par l'instance est soit celui de l'Union européenne, soit l'Europe au sens large. Ainsi certains

négociateurs ont-ils voulu conserver une souplesse et certaines instances invitent, avec différents statuts, des représentants de filiales implantées en dehors de l'Union européenne.

Le nombre de représentants dans les comités existants est le plus souvent de l'ordre de la trentaine, chiffre visé pour obtenir une représentation suffisante tout en demeurant un groupe où les échanges peuvent se nouer. La représentation du personnel côté français est une formule mixte. Elle additionne des délégués désignés par les syndicats parmi des représentants élus au prorata des voix obtenues par chacun d'une part, et un représentant de droit pour chaque syndicat signataire d'autre part. Les représentations du personnel des entreprises des autres pays tiennent compte des modalités nationales de la représentation collective dans l'entreprise. Soit, il s'agit de représentants proposés par les organisations syndicales fédérales, soit de représentants élus au conseil d'entreprise. Des responsables des organisations syndicales européennes, le plus souvent professionnelles, ont participé à certaines négociations de mise en place des instances européennes. Ils ont notamment facilité la mise au point des choix des représentants des salariés des divers pays.

Dans les textes des accords, le rôle du comité est défini avec prudence. La question de la consultation a été la plus débattue, les directions ne voulant pas d'une consultation "à la française" comme pour le comité d'entreprise. L'accord parle donc d'information préalable, d'avis, d'échanges de vues.

Les premières réunions de ces instances ont surtout été des séances d'information sur la connaissance du groupe et sur sa stratégie de développement. Ces informations ont été jugées suffisantes par les membres des comités interrogés. A l'occasion de ces réunions, des échanges informels se nouent et permettent de faire progresser la connaissance réciproque. Ces réunions sont consacrées à la gestion de l'entreprise, ses choix stratégiques, la productivité comparée entre les établissements, la concurrence, l'avenir des produits. Les questions sociales y sont peu traitées, sauf sous l'angle de l'emploi, question qui intéressent les délégués. Les délégués non français sont davantage demandeurs d'informations économiques, du fait sans doute que les représentants français sont mieux informés grâce au comité de groupe français. Progressivement, les réunions s'étoffent et se diversifient ; certains comités échangent sur la formation, les conditions de travail, la sécurité... Quelques groupes aux activités très diversifiées ont tenu ou envisagent de tenir des réunions par produit.

Dans la plupart des instances, un secrétaire a été élu. Les syndicalistes membres de la CES se rencontrent avant la réunion pour s'entendre sur leur candidat. Des moyens en temps et en secrétariat lui sont accordés. Dans la majorité des cas, on tient une réunion plénière par an, d'une ou une demi-journée. La traduction des documents et des échanges est assurée par la direction. Dans la majorité des cas, une réunion préparatoire restreinte se tient pour organiser l'ordre du jour. Dans quelques groupes, des séminaires de formation ont été organisés avec la participation des directions.

Ces instances sont utiles à trois titres :

Du point de vue des directions elles permettent d'expliquer à une représentation de la plupart des partenaires syndicaux la situation du groupe et son évolution. Elles bénéficient ainsi d'une meilleure compréhension de ces acteurs, ce qui peut faciliter leur tâche dans certaines circonstances et ce qui contribue à affermir l'identité du groupe ou de l'entreprise. Ce faisant, elles n'ont pas le sentiment d'innover, mais simplement de porter au niveau de la réalité du groupe la pratique de dialogue social exercée au plan national.

Du point de vue des syndicats elle ouvre un champ d'information unifié, entre les filiales. Les représentants des salariés disposent ainsi d'un lieu de discussion avec la direction. Cette opportunité, bien qu'elle ne remette pas en question le pouvoir stratégique des directions est appréciée par les syndicats.

Enfin, ces comités permettent des échanges, des activités de formations, des discussions informelles qui font découvrir les pratiques et cultures sociales des autres et qui contribuent au développement d'une certaine conscience européenne. Si l'on croit que ce ne sont pas les textes mais les pratiques qui créent des processus de changement, l'instance de dialogue social européenne participe au rapprochement des différentes identités sociales.

L'adoption de la directive n'a pas provoqué de vives oppositions. Les pouvoirs publics et les syndicats défendent une application progressive et sans attendre la transposition. Du côté des entreprises, certaines réagissent positivement. D'autres sans doute et avec discrétion, s'apprêtent à faire de la défense passive ou active. C'est donc de l'attitude de ces dernières que dépend l'avenir de la mise en œuvre de la directive.

Si les réactions sont globalement positives, il y a lieu de s'interroger sur l'effet de ce texte sur les nouvelles négociations. Lors de la mise en place spontanée d'instances européennes de dialogue social, les deux parties ont privilégié les pratiques au détriment des procédures. La création d'une instance étant volontaire, les deux parties innovent alors sans modèle de référence, ni règles à respecter, ni autorité pouvant les sanctionner.

La publication de la directive modifie le contexte dans lequel les négociations vont dorénavant s'ouvrir. Le risque peut être celui d'une modification dans l'ordre des facteurs et que les procédures

tendent à l'emporter. L'ouverture rapide de négociations dans de nouvelles entreprises est sans doute le meilleur moyen d'éviter ce risque ou en tout cas de le limiter.

Si le fonctionnement du comité d'entreprise européen au quotidien dépend notamment, comme nous l'avons vu, des situations et cultures nationales, des stratégies syndicales et de la taille des groupes ou entreprises concernés, l'application de la directive fondatrice soulève a priori des questions importantes auxquelles seront peut-être confrontés les acteurs. La pratique de négociation devra alors les résoudre et à défaut la loi de transposition nationale.

Questions et enjeux soulevés par l'application de la directive

Les principales questions posées par l'application de la directive sont liées notamment à la délimitation des frontières du comité européen, à ses domaines d'intervention et à son articulation avec les instances françaises de représentation.

Les frontières du comité de groupe européen

La forme la plus répandue en France de l'entreprise de dimension communautaire est le groupe d'entreprises. Aussi la détermination du champ d'application de la directive pose le problème des frontières du périmètre des groupes.

La directive définit le groupe comme un ensemble d'entreprises composé d'une entreprise qui exerce le contrôle et d'entreprises contrôlées. La dimension communautaire est appréciée au regard de la conjonction des conditions suivantes : le groupe emploie au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et comporte au moins deux entreprises implantées dans des États membres différents, employant chacune au minimum 150 personnes.

Aux fins de la directive, le contrôle se manifeste par l'influence dominante exercée sur une entreprise quelqu'en soit le fondement, par exemple la propriété, la participation financière ou des règles statutaires ou contractuelles (art. 3 § 1). Le pouvoir d'exercer une influence dominante est présumé -sans le préjudice de la preuve du contraire- lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, se trouve dans l'un des trois cas suivants :

- elle détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise

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

- ou elle peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

L'influence dominante est ainsi établie au regard de trois critères : la répartition du capital, la répartition des droits de vote, le pouvoir de nomination des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance. Ce dernier critère l'emporte sur les deux premiers en cas de conflit entre les règles fixées pour apprécier l'exercice de l'influence dominante (art. 3, § 7).

En cas de difficultés pour apprécier si une entreprise exerce ou non le contrôle, il conviendra de se référer à la législation nationale (art. 3 § 6). Or le droit du travail français n'a pas retenu la notion d'entreprise "qui exerce le contrôle", mais celle assez proche de "société dominante" (Code du Travail, art. L 439-1). En revanche, la notion de contrôle est définie de façon explicite dans la loi modifiée du 26 juillet 1966 relative aux sociétés commerciales, et plus précisément dans les règles fixant l'obligation d'établissement de comptes consolidés (art. L 357-1). Ces dispositions seront utiles au législateur qui sera conduit à compléter, lors de la transposition nationale de la directive du Code du Travail afin de définir les critères de la notion d'entreprise "qui exerce le contrôle".

La notion de société dominante a été retenue en France dans le cadre de la délimitation du groupe préalable à la constitution d'un comité de groupe national. Ainsi ce dernier doit être constitué au sein du groupe formé par une société dominante, les filiales de celle-ci (au sens de l'article 354 de la loi du 24 juillet 1966 modifiée) et les sociétés dont la société dominante détient directement plus de la moitié du capital, dont le siège social est situé sur le territoire français. Font également partie du groupe les sociétés dont la société dominante détient 10 à 50 % du capital et dont le comité d'entreprise a demandé et obtenu l'inclusion dans ce groupe à l'exclusion de tout autre (Code du Travail, art. L. 439-1). Dans ce dernier cas, le chef de l'entreprise dominante ne peut rejeter la demande dont il est saisi lorsque les relations entre les deux sociétés présentent un caractère de permanence et d'importance qui établit l'existence d'un contrôle effectif par la société dominante et l'appartenance de l'une et l'autre à un même ensemble économique. A titre indicatif l'article L 439-1 énumère les facteurs qui doivent être pris en compte : existence d'administrateurs communs, établissement de comptes consolidés, niveau de la participation financière, existence d'un accord de participation de groupe et ampleur des échanges économiques.

Dans le cas de la co-entreprise (ou *joint-venture*) dont le capital est détenu par fraction égale par deux entreprises, son comité d'entreprise ne peut pas choisir discrétionnairement son rattachement au comité de groupe de l'une ou l'autre des entre-

prises mais doit se rattacher au seul comité de groupe de la société dominante. A défaut d'entreprise dominante, le comité d'entreprise ne peut obtenir aucun rattachement à un comité de groupe (CA Versailles, 1er ch. 2 octobre 1990, CE de Naphta chimie et a. c/Société Atochem et a ; et Cass. Soc., 9 février 1994, CE de Naphta chimie et a. c/SA B.P. Chemicals et a.).

Le législateur n'a pas donné explicitement de définition de la société dominante. En faisant cependant figurer au sein du groupe non seulement les filiales, mais aussi les filiales des filiales ainsi que les sociétés dont la majorité du capital est détenue par l'intermédiaire de plusieurs filiales, il a considéré comme société dominante celle qui détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital des sociétés d'un groupe donné. Pour sa part, l'administration a précisé que la notion de société dominante, qui est plus large que celle de société mère avait été retenue parce qu'elle permettait la création du comité de groupe à partir de la société situé au plus haut niveau sur le territoire français, exerçant de fait un contrôle effectif sur une ou plusieurs autres sociétés (Circ. min. DRT, n° 6 du 28 juin 1984). Dans le secteur public sont considérés comme sociétés dominantes les établissements publics à caractère industriel et commercial ainsi que les entreprises et sociétés nationales.

La notion de contrôle sous-jacente à la définition de la société dominante est fondée principalement sur le critère de répartition du capital. Celle retenue par la loi sur les sociétés commerciales pour l'obligation d'établissement de comptes consolidés s'appuie sur plusieurs critères proches de ceux adoptés par la directive pour présumer l'exercice de l'influence dominante. Cette obligation dépend de l'étendue du contrôle exercé par la société dominante sur les autres sociétés du groupe : contrôle exclusif, contrôle conjoint ou influence notable.

Le contrôle exclusif résulte (art. L. 357-1) :

- soit d'un contrôle de droit : détention directe ou indirecte de la majorité des droits de vote dans une autre société ;

- soit d'un contrôle de fait : désignation, pendant deux exercices successifs, de la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre société, la société consolidante (dominante) étant présumée avoir effectué cette désignation lorsqu'elle a disposé au cours de cette période dans l'autre société, directement ou indirectement, d'une fraction supérieure à 40 % des droits de vote, et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à 40 % des droits de vote, et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne ;

- soit d'un contrôle contractuel : exercice d'une influence dominante sur une société en vertu d'un contrat ou clauses statutaires, lorsque le droit applicable le permet et que la société dominante est actionnaire ou associée de cette société.

Le contrôle conjoint *"est le partage du contrôle d'une société exploitée en commun par un nombre limité d'actionnaires ou d'associés, de sorte que les décisions résultent de leur accord"* (art. L 357-1 al. 6). Cette disposition concerne surtout les co-entreprises, les sociétés de services communs et certaines sociétés en participation.

L'influence notable sur une société est présumée lorsqu'une autre société dispose directement ou indirectement, d'une fraction au moins égale à 20 % des droits de vote de la première (art. L-357-1 al. 7).

En définitive, la loi de transposition nationale devra indiquer les critères permettant d'apprécier si une entreprise donnée exerce ou non un contrôle. Elle pourra utilement faire référence à l'art. 357 de la Loi du 24 juillet modifiée. Cependant, le législateur aura également à résoudre le problème particulier des filiales communes dont le capital est partagé à égalité entre deux sociétés appartenant à des groupes différents. Le Ministère du travail, saisi de la question, avait considéré qu'il appartient au comité d'entreprise de la filiale concernée, qui a l'initiative de la demande d'inclusion dans un groupe, de choisir librement son groupe de rattachement (Circulaire n°6 du 24 juin 1984). La jurisprudence a pris une position inverse en énonçant qu'une filiale commune d'intérêt gérée sur un plan de stricte égalité n'appartient à aucun groupe et que son comité d'entreprise ne peut donc demander son rattachement à l'un des groupes.

Le développement au cours de ces dernières années de stratégies de croissance externe sous forme d'alliances ou d'accords de coopération entre groupes notamment en Europe incite à résoudre expressément le problème posé par les co-entreprises afin d'éviter la multiplication de sociétés sans rattachement.

Par ailleurs, l'extension d'une instance de dialogue social européen à un grand nombre d'entreprises ou de groupes d'entreprises risque de soulever dans un certain nombre de cas les différences dans les modes de représentation des salariés. On sait que trois modèles coexistent dans les pays européens.

Le premier consiste a considérer l'organisation syndicale comme l'unique représentant des salariés et de ce fait comme l'unique interlocuteur de la direction de l'entreprise. Ce système est celui des pays anglo-saxons, Grande-Bretagne et Irlande. L'Italie qui l'avait adopté a signé en 1993 un accord qui modifie son ancien système et reconnaît un comité composé d'élus des salariés et de désignés par les syndicats. Dans ces deux pays,

le syndicat est considéré comme l'interlocuteur unique, légitime par les adhésions qu'il recueille, mais non par les voix obtenues à l'élection d'une instance institutionnelle.

A l'opposé de ce modèle, le modèle dual caractérise la représentation en vigueur en Allemagne et aux Pays-Bas. Dans ce cas, il y a séparation entre la représentation des salariés dans l'entreprise qui s'effectue exclusivement à travers un organe élu par les salariés, le conseil d'entreprise, et la représentation des salariés à l'extérieur de l'entreprise qui passe exclusivement par le syndicat notamment au niveau de la branche.

Entre ces deux modèles, les autres pays européens ont adopté des systèmes qui mélangent des dispositions de l'un et de l'autre. Pour la France, cela se traduit notamment par la coexistence dans l'entreprise d'instances élues et de délégués désignés par les syndicats et qui assument exclusivement la fonction de négociation.

La directive n'a pu trancher entre des systèmes aussi divers et aussi complexes. Mais, les négociateurs risquent de rencontrer des difficultés lors de la détermination de la composition du comité, s'ils ignorent les différences qui fondent la représentation des salariés. Des syndicats risquent d'interpréter les propositions des négociateurs comme la volonté de les marginaliser. La présence de responsables des fédérations syndicales européennes dans la négociation pourra faciliter la compréhension de ces questions, mais les employeurs sont souvent réticents à cette présence.

Les attributions du comité d'entreprise européen et son articulation avec les autres instances de représentation

Les attributions dévolues au comité devraient conduire les partenaires sociaux et le législateur à rechercher la meilleure articulation possible de cette nouvelle institution avec le comité de groupe national et les comités d'entreprise. Cette recherche de mise en cohérence dépend toutefois de la conception de la consultation qui sera retenue dans la loi de transposition et dans les accords.

La directive définit la "consultation" comme un échange de points de vue et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié.

Selon les prescriptions subsidiaires, la compétence du comité d'entreprise européen est limitée à l'information et à la consultation sur les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire ou au moins deux établissements ou entreprises du groupe situés dans les États membres différents (an § 1, a, al. 1).

Le comité doit être informé et consulté au moins une fois par an sur l'évolution des activités et les perspectives du groupe (ann. § 2) et à sa demande de façon occasionnelle sur les mesures qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs (ann. § 3). Dans ce dernier cas, lorsque le comité de groupe, en raison de sa taille, a élu un comité restreint, c'est ce dernier qui provoque une réunion avec la direction aux fins d'information et de consultation.

Les réunions périodiques portent notamment sur la structure du groupe, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

Les réunions d'information et de consultation liées à l'existence de circonstances exceptionnelles affectant considérablement les intérêts des travailleurs -notamment en cas de délocalisations, de fermetures d'entreprises ou d'établissements, de licenciements collectifs- doivent se tenir dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport écrit établi par la direction centrale ou par tout autre niveau de direction approprié, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable. Ces réunions ne portent pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale.

La directive ne précise pas explicitement si la consultation est préalable ou non aux mesures prises par la direction centrale. Elle peut donner ainsi lieu à une double interprétation de la notion de consultation. La première considère la consultation comme un simple échange de points de vue sur des décisions déjà prises. Il s'agirait, notamment lors des restructurations ou des fermetures d'entreprises ou d'établissements, de justifier la décision et de donner des informations de nature stratégique afin de montrer les perspectives. La seconde considère au contraire qu'un processus se met en œuvre pour le dialogue et dans ce cas la consultation, pour être utile, doit être préalable aux décisions. Cette conception est plus conforme à l'objectif de la directive qui est notamment de donner aux travailleurs un pouvoir sinon une capacité d'influence.

La directive précise, notamment dans l'exposé des motifs, d'une part que le comité d'entreprise européen doit être informé et consulté au sujet des activités de l'entreprise ou du groupe de manière à pouvoir en mesurer l'impact sur les intérêts des travailleurs d'au moins deux États membres différents et d'autre part que les décisions affectant considérablement les intérêts des travailleurs doi-

vent faire l'objet d'une information et d'une consultation des représentants désignés des travailleurs dans les meilleurs délais.

La première interprétation, la plus restrictive est celle retenue par la majorité des directions de groupes. La consultation préalable apparaît comme un mécanisme lourd et peu viable. Sauf à négocier les critères permettant de définir les cas de recours à cette consultation préalable. Un groupe y est parvenu et a précisé le nombre de salariés et le volume de chiffre d'affaires au-dessus duquel il n'y a pas lieu à consultation préalable.

Les choix qui seront opérés en matière de consultation par le législateur et par les partenaires sociaux dans le cadre des accords négociés détermineront les limites de cette nouvelle institution et pèseront dans la nécessité de prévoir une articulation avec les instances locales de représentation.

En France, aux termes de l'article L. 431-5 du Code du Travail, la consultation est préalable à la décision. Elle doit se faire dans le respect de la procédure suivante :

- la consultation du comité doit "précéder" la décision à prendre ;

- dans cette perspective, l'employeur doit fournir au comité "des informations précises et écrites" pour lui permettre de se prononcer en toute connaissance de cause ;

- le comité doit disposer "d'un délai d'examen suffisant" ;

- le chef d'entreprise doit fournir "une réponse motivée" aux observations du comité.

Pour les décisions d'une importance particulière touchant l'ensemble du groupe ou plusieurs entreprises ou établissements situés dans des États membres, notamment celles visées au paragraphe 3 de l'annexe de la directive, il serait logique que le législateur retienne la conception française de la consultation.

Dans ce cas, il conviendra de définir les occasions de consultation et les mécanismes d'articulation avec les comités centraux d'entreprises ou, en leur absence, les institutions représentatives du personnel au niveau local ou national. Dans quel ordre s'effectuera la consultation ? Le comité européen sera-t-il consulté avant, en parallèle ou après les instances locales ?

En définitive, le législateur aura sans doute à prévoir des procédures de consultation spécifiques selon la nature et l'importance des décisions à examiner. Sur ce point, parmi les plus délicats de la mission du comité, les accords auxquels les partenaires seront parvenus guideront le législateur. La loi sera d'autant plus aisée que les accords et les pratiques auront éclairci les solutions.

Si les accords et la loi de transposition donnent à l'instance européenne les moyens d'exercer pleinement ses attributions, le rôle du comité de groupe national pourrait être révisé dans la perspective d'une mise en cohérence des deux institutions. La question de la suppression du comité de groupe national ne se pose pas d'emblée et les réponses à apporter sont variables d'un groupe à un autre.

Le champ de l'information visée par la directive (ann. § 2 et 3) englobe et dépasse celui du comité de groupe national. Institué en 1982, dans l'attente d'une directive, le comité de groupe français a un rôle exclusif d'information (Code du Travail, art. L. 439-2). Il a été conçu par la loi comme une instance d'information et de dialogue sur les orientations stratégiques du groupe. Il reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles et pluriannuelles, les actions éventuelles de prévention envisagées compte-tenu de ces prévisions dans le groupe et dans chacune des entreprises qui la composent. Le comité de groupe reçoit également communication des états financiers consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant. Dans ces différents domaines, il est informé des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir. Le comité peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré par la société dominante. Enfin, dès que le chef d'entreprise dominante a connaissance du dépôt d'une offre publique d'achat ou d'une offre publique d'échange dont son entreprise fait l'objet, il doit en informer le comité de groupe. Celui-ci invite, s'il estime nécessaire, l'auteur de l'offre pour qu'il expose son projet devant lui.

Cette énumération montre que le champ de l'information du comité de groupe national recoupe celui prévu par la directive (notamment ann. § 2). Dans le domaine de l'information en particulier stratégique et financière, les frontières du cadre communautaire apparaissent artificielles pour de nombreux groupes internationaux d'origine française sauf lorsque la segmentation régionale des activités est forte. Sans que la directive impose la communication d'information extracommunautaire, sauf si elle conduit à affecter la situation des travailleurs des entreprises situées dans les États membres, il est probable que dans la plupart des cas, la direction centrale communiquera des informations concernant l'ensemble du groupe avec, lorsque cela est possible, un accent particulier sur la zone européenne.

Le recoupement du champ d'information et le souci manifesté d'éviter l'empilage des instances conduisent certains à rechercher une révision de la mission du comité de groupe national voire plus directement sa suppression. Les solutions apportées à ce problème ne peuvent pas être uniformes. Aussi il serait souhaitable de prévoir dans la loi de transposition des dispositions stipulant qu'une négociation puisse s'engager entre la direction et les repré-

sentants des travailleurs sur le maintien, la révision, ou la suppression du comité de groupe national.

Plusieurs raisons militent pour une solution négociée au niveau local. En premier lieu, si le comité de groupe national est en principe une simple instance d'information, en pratique, de nombreux accords paritaires l'on doté d'attributions plus étendues que celles prévues par la loi. Les comités de groupe sont souvent devenus des parties prenantes de la négociation collective. Ensuite, sa finalité demeure lorsque le comité européen est constitué au niveau d'une branche ou d'un secteur d'activité, par exemple le groupe Thomson a mis en place deux instances européennes, l'une dans sa branche électronique grand public (TCE) et l'autre dans la branche électronique professionnelle et de défense (TH. CSF). Il en est de même lorsque les groupes situent le dialogue social européen au delà du champ des législations et réglementations nationales et centrent l'objet des réunions du comité européen sur les problèmes transnationaux. Enfin, le risque est grand d'appauvrir les procédures d'information au niveau du groupe si d'un côté, comme cela semble être le cas, les contenus des accords instituant l'instance européenne sont en deçà des prescriptions subsidiaires et de l'autre, le législateur donne la possibilité à la direction centrale de supprimer le comité national.

La question de l'avenir du comité de groupe national va sans doute être une des questions difficile à résoudre lors de la transposition française. En effet, seule la France dispose d'une telle instance. Plusieurs représentants des employeurs soulèvent cette question ainsi que certains juristes. L'un d'entre eux affirmait récemment : "il faut obtenir la suppression du comité national dès le départ des négociations". Si tel est le point de départ des employeurs lors des négociations sur le comité européen, peu d'entre elles risquent d'aboutir. Aucun syndicat n'acceptera cette position comme préalable de négociation.

Plus réfléchies sont les propositions de certains responsables des affaires sociales. "Nous n'allons pas supprimer une instance qui dorénavant marche bien au profit d'une nouvelle instance dont nous ne connaissons pas encore l'efficacité".

La question du doublon comité de groupe/comité européen fait donc l'objet de trois positions :

- son maintien en toute circonstance,

- sa suppression en préalable de la création de l'instance européenne,

- l'éventualité de sa suppression ou de l'adaptation de son fonctionnement, au vu du fonctionnement de la nouvelle instance.

Un responsable d'entreprise suggère une quatrième solution : transférer les attributions du comité de groupe au comité européen et ainsi lever la critique syndicale d'un recul de moyens et de droits tout en gagnant dans la simplification des instances représentatives. A la question posée par un syndicaliste de savoir si dans ce cas, il maintiendrait le droit à l'expert, sa réponse a été "pourquoi pas". On tiendrait là une approche réaliste d'un compromis équilibré.

*

* *

Les pouvoirs publics ont un délai de deux ans pour réaliser la transposition nationale de la directive européenne et résoudre les problèmes évoqués précédemment. Au cours de cette période, les gouvernements de l'Union Européenne devront s'efforcer de réaliser, de façon convergente, les transpositions nationales afin d'éviter des distorsions de contenu trop importantes. La tâche peut s'avérer délicate et s'accompagner de tensions entre les partenaires sociaux. Entre les tenants d'une transposition légère favorable au maintien d'une directive ouverte et les partisans d'un texte législatif complet au nom de la clarification nécessaire, les pouvoirs publics devront trancher.

Cependant l'enjeu est peut-être ailleurs et concerne avant tout les acteurs sociaux eux-mêmes. Quatre interrogations peuvent être soulevées dans cet ordre de préoccupations :

- Le Comité d'entreprise européen saura-t-il échapper à la dérive bureautique où l'institutionnel prend le pas sur toutes les autres manières d'animer le dialogue social ? A l'heure où le dialogue social dans l'entreprise tend à se réduire au seul fonctionnement formel des instances de représentation, le risque est que la nouvelle instance européenne ne renforce cette évolution.

- L'instance européenne saura-t-elle se garder de copier un modèle national, celui du pays du siège social pour tenter de devenir, non un "super comité de groupe", mais une véritable instance européenne ?

- La directive tente maladroitement de proposer deux variantes et suggère ainsi une diversité dans le contenu des accords. Or, le social est souvent prisonnier des normes, surtout quand les juristes s'en mêlent. L'habitude normalisatrice s'imposera-t-elle ou bien les praticiens l'emporteront-ils ?

- Les entreprises non européennes sont aussi soumises à la directive. Il sera intéressant de voir quelles seront leurs réactions. Ainsi, seules les entreprises britanniques risquent de se trouver à l'écart. Les managers anglais considèrent qu'ils seront ainsi à l'abri d'un handicap. Les managers des autres pays seront-ils convaincus que l'application de cette directive n'est pas un handicap, mais qu'au contraire le dialogue social est dorénavant un avantage et non un inconvénient. ■

BIBLIOGRAPHIE

BELIER, G. - Le comité d'entreprise européen, une instance encore à construire Revue Droit Social Décembre 1994.

BRICNET, F. - *Les expériences de comités de groupe européens : un bilan dynamique.* - Intervention au colloque d'Anvers sur les comités d'entreprise européens, 1993.

CATALA, N.- Rapport de la délégation de l'Assemblée Nationale pour l'Union Européenne, Octobre 1994.

COUËTOUX, M., DI RUZZA, R. - *Le dialogue social européen, éléments de réflexion.* -in revue de l'IRES n° 10, automne 1992.

Comités d'entreprises européens : une avancée. - NOTABENE, Lettre d'information de l'Observatoire social européen, n° 78, Décembre 1993.

DAVID, A.-M. - *Typologie des procédures de mise en place d'instances d'information/consultation dans les groupes à activités internationnales.* - Intervention décembre 1993.

EUROPE ET SOCIÉTÉ. - *Les cahiers de la formation,* n° 32-33, Paris, Janvier 1994.

GABRIELLO, F., JOBERT, A. - *L'évolution des relations professionnelles dans les groupes transnationaux : vers un modèle européen* ? - Centre d'études de l'emploi, dossier n° 46, Noisy Le Grand, 1992.

GOLD, M., HALL, M. - *Évaluation de la pratique en matière d'information et de consultation au niveau européen dans les entreprises multinationales.* - Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, 1992.

INSTITUT SYNDICAL EUROPÉEN. - *La dimension sociale du marché intérieur, quatrième partie : les comités d'entreprises européens.* - Info 33, Bruxelles, 1991.

La participation dans les entreprises multinationales européennes. - Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et du travail, P+, Moniteur européen de la participation, n°6, 1993.

JACQUIER, J.-P. - Rapport sur le bilan des expériences des Comités d'entreprise européens existants - Commission des Communautés Européennes.

JACQUIER, J.-P. - Les comités européens d'entreprise, instance en devenir. Étude introductive aux Journées d'évaluation CFDT, CFTC, CGT-FO de Juin 1994. Paris.

MÜLLER, H.-E. - *Europe nouvelle, stratégies nouvelles.* - Intervention au colloque d'Anvers sur les comités d'entreprises européens, 1993.

MUNZ, S., NERB, G. - Mécanismes d'information et de consultation dans les entreprises multinationales. IFO Institute. Juillet 1994.

REHFELDT, U.- *L'expérience des comités européens.* - GIP Mutations industrielles - CNRS Entreprises Agences publiques Ministères, n° 62, juin 1992.

TEYSSIÉ, B. - Le comité d'entreprise européen. La Semaine Juridique. Ed E n°1. Janvier 1995.