

**LES POSITIONS DE LA
CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (C.E.S.)
ET DES
COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (C.E.E.)
A L'ÉGARD DES
GROUPES MULTINATIONAUX (G.M.)**

DOCUMENTATION
ÉTABLIE PAR MARION F. HELLMANN
pour la Confédération Européenne des Syndicats
en collaboration avec
L'Institut Syndical Européen (I.S.E.)

T A B L E D E S M A T I E R E S

	<u>Pages</u>
Avant-propos	1
1. <u>Introduction et aperçu général</u>	3
1.1. Positions et revendications de la Confédération Européenne des Syndicats concernant les groupes multinationaux	3
1.2. Propositions et mesures de la Communauté Européenne à l'égard des groupes multinationaux	12
1.3. Résumé	15
2. <u>Documentation</u>	
2.1. Aperçu général: Décisions et revendications de la Confédération Européenne des Syndicats	16
2.2. Remarques actualisées du Comité C.E.S. "Démocratisation de l'Economie et des Institutions" concernant la 5ème directive relative à la structure des sociétés anonymes et à la représen- tation des intérêts des travailleurs dans le droit des sociétés dans les Communautés Européennes	17
2.3. Informations sur la proposition de directive de la Commission Européenne sur "l'information et la consultation des travail- leurs des entreprises à structure complexe et notamment transnationale" - appréciation	20
2.4. Aperçu général: Harmonisation du droit des sociétés dans la Communauté Européenne	25
2.5. Directive du Conseil du 17 février 1975 relative à l'harmonisa- tion des dispositions juridiques des Etats membres en matière de licenciement en masse	28
2.6. Directive du Conseil du 14 février 1977 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises	30
2.7. Directive du Conseil du 20 octobre 1980 relative à l'harmonisa- tion des dispositions juridiques des Etats membres relatives à la protection des travailleurs en cas de faillite de l'em- ployeur	33
2.8. Proposition de directive sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, notam- ment transnationale (présentée par la Commission au Conseil, le 24 octobre 1980)	38

Les positions de la Confédération Européenne des Syndicats (C.E.S.)
et des organes des Communautés Européennes (C.E.E.)
à l'égard des groupes multinationaux (G.M.)

- une documentation -

AVANT-PROPOS

Depuis sa fondation, la Confédération Européenne des Syndicats a produit une multitude de prises de position concernant la problématique des G.M. en Europe. Ces positions s'adressaient et s'adressent encore toujours en particulier aux institutions et aux organes des C.E., qui, étant donné leurs compétences, peuvent prendre des initiatives de nature législative envers les G.M.

La présente documentation entend être un essai d'inventaire qui d'une part rappellera à ceux qui sont engagés dans le mouvement syndical quelles sont les revendications de la C.E.S. en matière de multinationales, et qui d'autre part donnera un aperçu de l'état actuel de la législation dans les C.E. concernant les G.M.

La première partie comprendra donc des extraits du "Programme d'Action Européen - Groupes Multinationaux" de la C.E.S. de juin 1977, qui sert encore aujourd'hui de fil rouge pour les revendications de la C.E.S. (voir 2.1.).

La seconde partie décrira les mesures prévues et les mesures décidées qui ont été prises par les institutions des C.E.

La partie documentaire reprend pour ces deux chapitres des prises de position actualisées de la C.E.S. et des directives déjà décidées par le Conseil des Ministres des Communautés Européennes.

Un aperçu de toutes les positions données par la C.E.S. en matière de G.M. et de mesures prévues et décidées par la C.E.E. permettra au lecteur de se procurer, s'il le désire, les documents publiés par le Secrétariat ou par les institutions européennes (*)

Nous remercions particulièrement Marion Hellmann, qui a travaillé plusieurs mois à l'I.S.E., en tant que stagiaire de la C.E.S. Nous espérons que cette documentation représentera une base utile d'informations pour les discussions politiques actuelles, qui permettront à leur tour d'élargir les droits des travailleurs à l'information et à la consultation dans les Groupes Multinationaux.

Günter Köpke

I.S.E.

Ernst Piehl

C.E.S.

(*) Adresses:

Confédération Européenne des Syndicats, à l'attention de E. Piehl,
37, rue Montagne aux Herbes potagères, B - 1000 BRUXELLES

Institut Syndical Européen
66, boulevard de l'Impératrice, boîte 4, B - 1000 BRUXELLES

Commission des Communautés Européennes
Direction Générale V
200, rue de la Loi, B - 1049 BRUXELLES.

1. INTRODUCTION ET APERCU GENERAL

1.1. La Confédération Européenne des Syndicats et les Groupes multinationaux

Lors de la fondation de la Confédération Européenne des Syndicats en 1973, les confédérations constituantes décidaient dans leur Préambule: "de représenter et de promouvoir en commun les intérêts sociaux, économiques et culturels des travailleurs au niveau de l'Europe en général et en particulier auprès de toutes les institutions européennes, y compris les Communautés Européennes et l'Association Européenne de Libre Echange".

La puissance croissante des G.M. en Europe et dans le monde représente aussi un défi pour la C.E.S., qui représente les intérêts de 40 millions de syndiqués dans 18 pays d'Europe de l'Ouest.

La puissance économique des G.M. a de multiples effets. Elle met en mouvement des courants de capitaux, d'investissements, de matières premières, de produits semi-finis et de produits finis à travers les frontières nationales et les continents. Cette stratégie multinationale - mais aussi les décisions qui y sont liées - se met fréquemment en contradiction avec les orientations nationales des Etats dans lesquels fonctionnent les G.M.

Dans une telle stratégie déterminée par les entreprises et axée en premier lieu sur la maximalisation des profits, les intérêts économiques, sociaux et culturels des travailleurs n'ont que peu de place.

Il est dans l'esprit de la démocratie que toute forme de puissance doit être contrôlée si l'on veut empêcher les abus.

Avec l'expansion des activités des G.M., de nouvelles structures de puissance économique se sont fondées, qui facilitent l'abus de puissance économique, parce que les lois et les dispositions nationales ne garantissent plus un contrôle suffisant de la puissance.

Ces dernières années, des organisations internationales telles que les Nations-Unies, l'O.C.D.E., le Conseil de l'Europe et l'O.I.T. ont commencé à élaborer des règles non-contraignantes de conduite pour les G.M. Ces premiers pas doivent être salués, même si à eux seuls ils ne suffisent pas à établir une base solide et ordonnée pour les activités des entreprises.

De l'avis de la Confédération Européenne des Syndicats, il faut, sur la base des législations nationales existantes, prévoir des règlements contraignants supplémentaires ayant une application supranationale, notamment dans le domaine du droit des sociétés. Cela peut se faire aussi bien dans la Communauté Européenne que dans l'A.E.L.E., également par voie de conventions internationales à inclure dans les pays de la Communauté Européenne et de l'A.E.L.E.

La Confédération Européenne des Syndicats a préconisé, en collaboration avec la Confédération Internationale des Syndicats Libres (C.I.S.L.) et la Confédération Mondiale du Travail (C.M.T.), l'élaboration à l'O.C.D.E., au Conseil de l'Europe et à l'O.I.T. de règles de conduites et - là où ces règles existeraient déjà - leur application, leur élargissement ou leur formulation plus effective.

La C.E.S. se fixe pour tâche principale de proposer en outre, en particulier aux institutions des C.E., des initiatives législatives dans les questions qui nécessitent des dispositions concrètes et contraignantes et de les encourager.

Les revendications reprises ci-dessous, soulevées par la C.E.S. (dans son "Programme d'Action Européenne - Groupes multinationaux" de juin 1977) ne concernent pas seulement les G.M.

Elles ont une portée plus générale et se fondent sur les suites que l'on a pu relever de l'internationalisation des activités économiques, dans laquelle les G.M. ont forcément joué un rôle non négligeable.

I. INVESTISSEMENTS

1. Les gouvernements doivent créer toutes les conditions permettant d'élaborer des données d'orientation pour les besoins d'investissements dans les principaux secteurs de l'économie.
2. Chaque gouvernement charge un office existant ou à créer de traiter toutes les questions relatives aux activités d'investissement (on y inclut également les investissements du secteur de l'Etat ou du secteur public). Il faut notifier à cet office tous les investissements dépassant une certaine marge.
3. Cet office remplit les fonctions d'office de notification des investissements.
4. Il faut garantir aux représentants des travailleurs de l'entreprise qui investit, durant la phase de préparation et d'exécution relative à un investissement, un droit garanti par la loi à l'information et à la consultation.
5. Il faut établir entre les gouvernements ou les offices nationaux de notification des investissements un échange régulier d'informations sur les investissements des groupes multinationaux, de même que sur toutes les opérations importantes de concentrations d'entreprises.
6. L'octroi de subventions financières directes ou d'avantages fiscaux pour investissements ne peut avoir lieu que lorsqu'il aura été vérifié que toutes les prescriptions légales attachées à un investissement ont bien été respectées. En outre, les différents gouvernements devraient fixer des dispositions supplémentaires pour l'octroi de subventions de toute nature. L'octroi de subventions doit être subordonné prioritairement à la question de savoir si un investissement est de nature à répondre aux besoins sociaux (par exemple le maintien ou la création d'emplois, la conformité à la protection de l'environnement, le choix de la localité etc.).

6. Au niveau des organes de la C.E.E. et de l'A.E.L.E., il faut établir un office auprès duquel seraient notifiés tous les investissements et programmes d'investissements des entreprises de secteurs à déterminer, qui sont fortement internationalisés.
7. Il faut étudier le rôle que peuvent jouer dans une politique d'investissements les conseils économiques existants ou à créer au niveau de la C.E.E. et au niveau national, régional et sectoriel.
8. Pour les investissements dans les pays tiers, les représentants des travailleurs de l'entreprise qui investit doivent être informés et consultés à temps par la Direction de cette entreprise.

II. DROIT DE GROUPES

Il faut absolument créer des dispositions de droit des sociétés dans les domaines suivants:

1. Définition exacte du caractère de groupe (direction unitaire, dépendance des entreprises du groupe, procédure d'établissement du caractère de groupe);
2. Dispositions de protection pour les actionnaires et les travailleurs des entreprises dépendantes du groupe;
3. Obligation de la présentation et de la publication des bilans annuels consolidés, d'après des règles unitaires;
4. Instauration d'un organe d'information et de consultation des représentants des travailleurs de toutes les entreprises du groupe;
5. Représentation des travailleurs au niveau des organes de l'entreprise dominante. Il faut créer un système de représentation des travailleurs qui permette aux travailleurs et à leurs syndicats d'exercer une influence sur les objectifs et la politique des groupes, et plus particulièrement des groupes multinationaux.

III. POLITIQUE CONCURRENTIELLE : Concentrations d'entreprises
et Domination de marchés

1. La législation concurrentielle doit reposer sur le principe de l'interdiction de toute entente entre entreprises ou groupements d'entreprises ou de pratiques concertées de nature à empêcher, limiter ou fausser le jeu de la concurrence. Des exceptions au principe d'interdiction ne sont tolérées que dans le cas où des accords ou des pratiques concertées sont expressément élaborés pour servir l'intérêt du public, des travailleurs ou des consommateurs.
2. La législation sur la concurrence doit garantir l'interdiction de constituer des positions dominantes d'entreprises particulières ou de groupes d'entreprises.
3. Tous les types d'opérations qui conduisent à une concentration accrue d'entreprises doivent être signalés à un office spécialement créé à cet effet. Il faut fixer des critères (chiffre d'affaires, travailleurs, capital, montant du bilan, participation au marché) au-delà desquels il y a lieu d'entamer une procédure en vue de l'octroi de l'autorisation d'effectuer les opérations de concentration envisagées.
4. Dans toutes les opérations de concentration d'entreprises, les représentants des travailleurs doivent avoir le droit d'être informés et préalablement consultés.
5. Il faut s'efforcer d'arriver à élaborer des règlements unitaires sur le rachat d'entreprises et à les mettre en vigueur dans tous les Etats membres de la C.E.E. et de l'A.E.L.E.
6. Il faut établir dans tous les pays, dans le cadre de la politique de concurrence, un système bien au point d'information et de contrôle des prix.

IV. IMPOTS ET CONTROLE FISCAL

1. Les systèmes d'impôts sur les sociétés ainsi que les taux d'imposition devraient être harmonisés dans le cadre d'un plan général d'harmonisation de tous les impôts directs et indirects.
2. Le contenu de la convention de double imposition existante doit être revu, et, le cas échéant, adapté aux nouvelles circonstances et nécessités.
3. Afin d'assurer au fisc la globalité intégrale des revenus provenant de dividendes et autres capitaux, il faut introduire un impôt à la source sur ces revenus. Cet impôt serait porté en compte par le contribuable dans sa déclaration de revenus.
4. Dans le cadre d'un système international de contrôle fiscal (cfr point 2), il faut mettre en place un règlement sanitaire pour le contrôle des prix de compensation internes aux groupes (livraison de matériaux, de biens, prestations de services, brevets, licences, droits de brevets et licences).
5. A plus long terme, il faut, en collaboration avec tous les gouvernements, tendre vers la suppression de "paradis fiscaux".

Il faut envisager comme mesure immédiate des contrôles garantissant que les revenus accumulés soient d'abord taxés dans les pays où ils ont été réalisés.

6. Les transactions financières qui s'effectuent par delà les frontières nationales et auxquelles ne correspond aucune transaction d'affaires doivent être punies d'amendes.

V. MARCHES DE CAPITAUX

1. Dans l'intérêt de tous les Etats et de leurs économies respectives, il faut prendre des mesures de contrôle unitaire et efficace empêchant que les groupes multinationaux ou autres organisations n'effectuent des mouvements de capitaux à court terme à des fins spéculatives.
2. Le rôle des banques dans les mouvement internationaux de capitaux doit être particulièrement surveillé et mieux contrôlé par des organes de contrôle bancaire existants ou à créer.
3. Les communautés d'Etats comme la C.E.E. et l'A.E.L.E., le Conseil de l'Europe et l'O.C.D.E. devraient s'entendre le plus rapidement possible sur une collaboration étendue en Europe entre toutes les institutions.
4. Il faut fixer pour les entreprises et plus spécialement les sociétés multinationales et les banques, des obligations de publicité plus strictes.

VI. PROPAGATION DES CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES

1. Révision de la Convention de Paris de 1883 et remplacement par un système dans lequel il y aurait des négociations bilatérales ou multilatérales sur les taxes; plus spécialement, révision de la durée des droits de protection en fonction de l'accélération du progrès technique.
2. Interprétation extensive de toutes les dispositions de la Convention de Lomé, conclue entre la C.E.E. et les Etats ACP, afin de garantir à ces Etats tous les avantages relatifs à l'application des connaissances technologiques.
3. Influence décisive de l'Etat dans l'application de nouvelles technologies, lorsque l'Etat finance la recherche technologique.

4. Développement de technologies à haute intensité de main-d'oeuvre, dont l'application est particulièrement indiquée pour les pays en voie de développement.
5. Invitation aux groupes multinationaux d'inclure la population indigène dans leurs programmes de formation et de recyclage de la main-d'oeuvre spécialisée et des dirigeants des pays en voie de développement, pour autant que faire se peut.
6. Création d'un office auprès d'une organisation internationale ou tout au moins auprès de la Commission des Communautés Européennes et du Secrétariat Général de l'A.E.L.E., auquel tous les accords sur les droits d'exploitation des brevets et sur le paiement de droits de licences devraient être notifiés, et auprès duquel ils seraient enregistrés.
7. Pressions sur les pays en voie de développement pour qu'ils constituent des groupes dans les régions et qu'ils conviennent de règlements communs rendant plus difficile aux détenteurs du savoir technologique l'imposition de conditions d'investissements et de paiement de droits de licence dans les pays en voie de développement.

VII. DROITS DE SOLIDARITE DES TRAVAILLEURS

1. Dans les organisations internationales qui s'occupent de l'élaboration des règles de comportement pour les groupes multinationaux, les droits de solidarité des travailleurs devraient figurer parmi les conditions essentielles. L'O.I.T. en particulier devrait s'efforcer de proposer un règlement international dans ce domaine.
2. Une organisation syndicale internationale doit, en accord avec ses organisations affiliées, avoir le droit de lancer des mots d'ordre de grève de sympathie et de recourir à des mesures de boycott.

3. Les gouvernements des pays membres de la C.E.E. et de l'A.E.L.E. sont invités:

- a) à faire valoir leur influence auprès des institutions et des organisations internationales, de sorte que le problème des droits de solidarité des travailleurs soit mis à l'ordre du jour;
- b) à étudier de quelle manière les dispositions légales ou autres existant dans leur pays pourraient être modifiées afin de donner un caractère légal aux actions internationales de solidarité des travailleurs.

1.2. Propositions et mesures de la Communauté Européenne à l'égard des groupes multinationaux

En novembre 1973, la Commission Européenne a présenté au Conseil des Ministres une communication intitulée "Les entreprises multinationales dans le contexte des règlements communautaires", qui soulignait les effets négatifs de la "multinationalisation" des entreprises dans la C.E.E. La communication disait notamment:

"Toutefois, l'emprise grandissante des entreprises multinationales sur la vie économique et sociale, voire politique des pays où elles opèrent, provoque des préoccupations profondes et suffisamment partagées, en particulier dans le domaine de l'emploi, de la concurrence, de l'évasion fiscale, des mouvements de capitaux perturbateurs et de l'indépendance économique des pays en voie de développement pour requérir l'attention des pouvoirs publics".

C'est ainsi que la Commission fondait les mesures qui devaient constituer un cadre unitaire pour les activités des groupes multinationaux dans la C.E.E.

Sur la base des Traités de Rome, la Commission peut adresser des propositions au Conseil, qui sont ensuite votées sous forme de règlements par le Conseil et sont contraignantes pour tous les Etats membres. Les règlements de la C.E.E. créent un nouveau droit européen, contraignant, puisque les directives fixent des normes contraignantes qui modifient le droit national. C'est-à-dire que les Etats membres s'engagent à inclure dans leurs législations respectives des dispositions juridiques harmonisées par des actes juridiques nationaux.

Dans la C.E.E., la Commission a jusqu'ici développé quelque 30 propositions qui concernent les groupes multinationaux directement ou indirectement. Ce nombre peut paraître impressionnant, mais ce n'est qu'une impression, car cela ne veut absolument pas dire que le Conseil des Ministres ait transformé toutes ces propositions en actes juridiques. Au contraire, nombreuses sont celles qu'il n'a pas traitées et qui ont été classées sans suite.

En ce qui concerne l'harmonisation du droit des sociétés dans la C.E.E., la Commission, qui ici aussi est la seule à avoir droit de proposition, a présenté des "directives de droit des sociétés", à voter par le Conseil, et qui sont toutes passées pour consultation et prise de position au Parlement Européen et au Comité Economique et Social des Communautés Européennes.

Actuellement, les Directives 1, 2, 3 et 4 sont en vigueur
(cfr 2.4.)

La décision relative à la 5ème directive, qui devra coordonner la participation des travailleurs et la structure de la Société Anonyme dans les Etats membres, est encore attendue, bien que la proposition de la Commission au Conseil ait été adressée à ce dernier dès 1972 (cfr 2.2.)

Mais d'autres directives sont encore en cours de décision et n'on t pas encore progressé. Ainsi, la proposition de 7ème directive - initiative progressiste s'il en est - exige de la part de tous les groupes qu'ils présentent et publient un bilan annuel consolidé, dans lequel toutes les parties du groupe devraient être incluses. Lorsque la 7ème directive aura été votée, on aura ainsi réalisé, avec la 4ème, un ensemble de prescriptions qui exigeront, également des groupes multinationaux, et pour autant que la société-mère se trouve dans un des Etats membres de la C.E.E., une "publicité" beaucoup plus grande que ce qu'on en exige actuellement. Actuellement, il y a encore des discussions en cours au Conseil des Ministres sur la définition précise de la notion de "groupe", condition préalable à l'application de la 7ème directive.

Les règlements sur l'harmonisation du droit de société, qui seraient coulés en forme de loi dès qu'ils seront votés par le Conseil, ne sont pas encore entrés en vigueur.

La "Proposition de statut pour la Société Anonyme Européenne" de 1970 a été présentée une nouvelle fois et dans une version profondément remaniée, par la Commission, après d'assez longues discussions, notamment au Parlement Européen. Il existe, également sous forme de proposition, un Règlement du Conseil sur le G.E.C.

ou Groupement Européen de Coopération.

Sur la base de l'article 117 du Traité de la C.E.E., qui prévoit l'harmonisation des règlements sociaux des Etats membres, le Conseil a déjà voté trois directives "de politique sociale" qui ont leur importance pour les travailleurs des G.M.

La directive sur l'Harmonisation des dispositions sociales en matière de licenciements en masse, de 1975, exige qu'en cas de licenciements massifs prévus, il y ait consultations entre les employeurs et les syndicats, qui doit essayer d'éviter une telle mesure (cfr 2.5.). La directive adoptée en 1977 sur la sauvegarde des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou de parties d'établissement garantit aux travailleurs leurs droits acquis en cas de changement de propriétaire de leur entreprise. Elle dit aussi qu'un changement de propriétaire n'est nullement un motif de procéder à des licenciements et elle essaie d'assurer que les représentants des travailleurs soient consultés sur tous les changements de ce genre (cfr 2.6.).

La troisième directive, qui a été adoptée par le Conseil dans le cadre de l'harmonisation des dispositions sociales, en 1980, se rapporte à la protection des travailleurs en cas de faillite de l'employeur (cfr 2.7.).

En octobre 1980, la Commission a présenté au Conseil une proposition de directive relative à l'information et à la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, notamment transnationale. Cette directive concerne la procédure d'information et de consultation des travailleurs travaillant dans un Etat membre de la Communauté, dans une entreprise dont le centre de décision se trouve dans un autre Etat membre ou dans un pays tiers. Les procédures d'information et de consultation des travailleurs sont en outre régies par des dispositions précises lorsqu'une entreprise dans un Etat membre donne contrôle plusieurs entreprises ou une ou plusieurs filiales et que son centre de décision se trouve dans le même Etat membre (cfr 2.8 et 2.3.).

L'imposition fiscale est un autre problème dans lequel la législation communautaire s'est précisée. Après un accord de principe du Conseil en 1975 sur les mesures de la C.E.E. en matière d'amélioration de la collaboration entre autorités fiscales nationales, le Conseil s'est mis d'accord sur une directive obligeant les Etats membres à élargir l'échange d'informations et à conclure des accords réciproques en matière d'imposition directe. Certes, la Commission est d'avis que la lutte contre la fraude et l'évasion fiscales doit être énergiquement poursuivie, mais elle n'a prévu jusqu'ici aucune mesure qui permettrait de contrôler des prix de transfert au sein d'un seul et même groupe ni de résoudre le problème de l'utilisation abusive des paradis fiscaux (cfr annexe 9).

La proposition de règlement de la Commission de 1973 sur le contrôle des fusions d'entreprises n'a elle non plus pas été votée à ce jour.

1.3. RESUME

Les revendications que la C.E.S. a présentée d'entrée de jeu en matière d'investissements, de politique de concurrence, de concentration d'entreprises et domination de marchés, de marchés de capitaux, de propagation des connaissances technologiques et de droits de solidarité des travailleurs n'ont pas encore été prises en considération par les institutions de la C.E.E. dans les mesures préconisées par celle-ci à l'encontre les Groupes Multinationaux.

Les revendications de la C.E.S. concernant le droit de groupes ont quant à elles été partiellement prises en considération, de même que celles qui avaient trait aux impôts.

On n'a pas suffisamment fait à l'échelon européen pour le contrôle des Groupes Multinationaux, et cela à cause de la résistance manifestée par les employeurs et les forces politiques qui sont de leur côté.

2. DOCUMENTATION

2.1.

Décisions et Revendications de la C.E.S. - Aperçu général

1. Les sociétés multinationales dans la C.E.E. (Com. Exéc. 1974)
2. Résolution sur les droits des travailleurs des sociétés multinationales à l'information et à la consultation (Com. Exéc. 1975)
3. Revendications de la C.E.S. relatives aux dispositions de droit social pour les sociétés multinationales (Com. Exéc. 1976)
4. Démocratisation de l'Economie - Groupes multinationaux (Résolution du Congrès de Londres de la C.E.S., 1976)
5. Revendications syndicales en matière de présentation des comptes et de publicité des entreprises (Com. Exéc. 1977)
6. Programme d'Action Européenne - Groupes Multinationaux (Com. Exéc. 1977)
7. La C.E.S. et le code de conduite de la C.E.E. pour l'Afrique du Sud (Com. Exéc. 1977)
8. Droits des travailleurs et de leurs représentants à l'information dans les établissements et les entreprises (Com. Exéc. 1978)
9. Les obligations d'informer des sociétés multinationales (Com. Exéc. 1978)
10. Propositions et Revendications de la C.E.S. pour la lutte contre la fraude, l'évasion et la dissimulation fiscales (Com. Exéc. 1978)
11. La C.E.S. revendique un règlement précis et unique et un contrôle effectif des prix de transfert (Com. Exéc. 1978)
12. Concentration d'entreprises et groupes multinationaux (Partie du Programme d'action 1979-1982, décidé au Congrès de Munich, 1979)
13. Règles en cas de rachat d'entreprises (Com. Exéc. 1979)
14. Demande de vote de la proposition de règlement sur le contrôle des fusions d'entreprises (Com. Exéc. 1979)
15. Remarques actualisées du Comité C.E.S. "Démocratisation de l'Economie et des Institutions" concernant la 5ème directive, relative à la structure des sociétés anonymes et à la représentation des intérêts des travailleurs dans le droit des sociétés dans la C.E.E. (Démo 4/80 révisé)
16. Information et appréciation de la proposition de la Commission Européenne relative à la directive sur "l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale" (Com. Exéc. 1980)

Confédération Européenne des Syndicats

European Trade Union
Confederation



Den Europeiske Faglige
Samorganisasjon

Europäischer Gewerkschaftsbund

2.2

DEMO 4/1980 Rev.

Remarques actualisées du Comité C.E.S. "Démocratisation de l'Economie et des Institutions" concernant la 5ème directive relative à la structure des sociétés anonymes et à la représentation des intérêts des travailleurs dans le droit des sociétés dans les Communautés Européennes (C.E.)

I. REMARQUES PRELIMINAIRES

1. La Commission des Communautés Européennes a présenté en automne 1972, sur la base de l'article 54 du Traité de Rome, le projet de directive qui vise à coordonner la structure des sociétés anonymes et la représentation des travailleurs (5ème directive).
2. Les négociations au Parlement Européen (P.E.) et au Comité Economique et Social (CES) en 1973 et 1974 ont abouti à la publication, par la Commission, d'un "Livre vert" dans lequel celle-ci présente des considérations supplémentaires sur l'harmonisation de la structure des sociétés anonymes et sur la participation des travailleurs dans la C.E.E.
3. La C.E.S. a adopté dans un document de travail "Remarques sur le "Livre vert" de la Communauté Européenne" de mars 1977, un point de vue sur lequel le Comité "Démocratisation de l'Economie" a pu se mettre unanimement d'accord; ces remarques ont été envoyées aux membres du Comité Exécutif, aux organisations affiliées et aux comités syndicaux agréés.
4. Au début de l'année 1978, la Commission Européenne a publié un document de travail qui a été transmis au Parlement Européen comme complément au projet de 5ème directive de 1972. Se fondant sur un rapport de sa Commission juridique, le Parlement Européen a voulu, au début de 1979, décider de sa position, mais cette décision n'a pas vu le jour, parce que le quorum des parlementaires nécessaire pour un vote n'était pas présent.
5. Au Parlement Européen, élu depuis juin 1979 au suffrage universel, de nouvelles discussions ont été entamées en trois commissions, lesquelles ont récemment présenté des projets de leurs rapports: la base des discussions actuelles est le projet de rapport de la Commission juridique, rédigé par le parlementaire néerlandais GEURTSEN (groupe libéral). A côté de cela, il y a les prises de position de la Commission sociale (Rapporteur DIDO - Italie groupe socialiste) et de la Commission économique (Rapporteur BISMARCK - Allemagne fédérale, groupe démocrate-chrétien).
6. La C.E.S. peut, sur base des résolutions de son Congrès et des décisions de son Comité Exécutif, ainsi que des travaux préparatoires entamés de longue date par son comité "Démocratisation de l'Economie", présenter une prise de position actualisée. Dans une telle résolution, il faudrait exposer systématiquement les principes fondamentaux et ne pas inclure les remarques de détail relatives aux multiples paragraphes des projets de directives.

II. PRINCIPES GENERAUX

1. En raison des différences historiques, économiques et sociales entre les pays de la C.E.E., on ne peut imposer aux travailleurs et à leurs syndicats aucune disposition qui serait jugée incompatible avec les conditions propres à leur pays ou avec leurs convictions syndicales.
2. La pluralité dans les conditions socio-économiques et dans les programmes politiques n'exclut certainement pas des conditions-cadre communautaires, qui s'articuleraient alors pour le détail selon des dispositions juridiques propres à chaque Etat.
3. Les propositions de coordination en matière de droit des sociétés ne doivent pas demeurer à un niveau inférieur par rapport aux acquis dans quelques Etats membres (clause de défense des acquis).
4. La 5ème directive doit renforcer le droit des syndicats à une représentation des intérêts des travailleurs.

III. PRINCIPES DE COORDINATION DE LA STRUCTURE DES SOCIETES ANONYMES

1. Partant des expériences faites pratiquement avec le système moniste (organe de direction et organe de contrôle unis) et dualiste (organe de direction et organe de contrôle séparés), la conviction s'est renforcée à la C.E.S. que le système dualiste offrirait plus de transparence de ce qui se passe dans l'entreprise, dans les pays qui l'appliquent.
2. Dans les pays où il y a le système moniste, il faut fixer une période transitoire durant laquelle on pourrait instaurer facultativement la structure dualiste; après cette période transitoire, qui pourrait s'effectuer en plusieurs étapes, on introduirait le système dualiste.
3. Lors de la définition de la structure dualiste dans le droit des sociétés, il ne faut pas prescrire des formes rigides, ceci afin de tenir compte des développements déjà amorcés et des développements futurs possibles dans quelques pays, d'une façon qui soit suffisamment souple.
4. Pour les petites sociétés anonymes (sociétés à associé unique), on peut prévoir des critères d'exception dans la structure des organes.

IV. PRINCIPES DE REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS

1. Si pour la représentation des intérêts des travailleurs, il s'avère nécessaire de limiter la taille des sociétés anonymes dans la 5ème directive, il faut alors prévoir des critères bien précis. Le développement technologique conduit à ce que les sociétés relativement petites ont elles aussi une fonction économique et sociale importante à jouer.
2. Partant des principes énoncés plus haut sous le point II., il faut garantir une représentation des intérêts des travailleurs au niveau des entreprises, et cela soit DANS (option A), soit A COTE (option B) des organes de la société. Le choix entre ces deux types d'options reste possible pour une durée illimitée.

3. L'option A suppose la représentation des intérêts des travailleurs DANS les organes de l'entreprise, c'est-à-dire au Conseil de surveillance des sociétés anonymes dans la structure dualiste, ou au Conseil d'administration dans la structure moniste (lorsque les syndicats le souhaitent dans chaque pays). La fixation du nombre des représentants des intérêts et les modalités de leur désignation dépendent des modalités d'exécution de chacun des Etats membres.

Pour la répartition des sièges au Conseil de surveillance, entre les représentants des travailleurs et ceux des actionnaires, la C.E.S. estime qu'il est indispensable qu'il y ait parité. Cette parité peut également se présenter comme suit: un tiers des représentants des actionnaires et un tiers des représentants des travailleurs sont directement désignés, et le troisième tiers des membres du Conseil de surveillance est désigné par ceux qui sont déjà élus.

4. L'option B suppose la représentation des intérêts des travailleurs EN DEHORS des organes de l'entreprise, c'est à dire à côté du Conseil de surveillance de la société anonyme dans la structure dualiste et à côté du Conseil d'administration dans la structure moniste.

Il faut accorder à cet organe spécial de représentation des travailleurs, que le Comité "Démocratisation" de la C.E.S. avait introduit dans le débat autour de la 5ème Directive en 1977, sous le nom de "Comité syndical de contrôle", des droits qui soient équivalents à ceux des membres du Conseil de surveillance ou du Conseil d'administration. Il faut par exemple garantir cette équivalence en fournissant à cet organe spécial de représentation des travailleurs, régulièrement, des informations identiques à celles prévues pour les organes de l'entreprise, et en veillant à ce que l' "organe spécial" puisse tenir ses réunions parallèlement aux réunions du Conseil de surveillance ou d'administration. En outre, des décisions importantes (par exemple fermeture d'entreprise, changements dans la production, collaboration avec d'autres entreprises) affectant directement les travailleurs et leurs droits, ne pourront être prises qu'après consultation écrite de l' "organe spécial".

5. Les deux options de représentation des intérêts des travailleurs dans les entreprises ne portent aucunement préjudice au droit des syndicats de continuer à conclure des conventions collectives suivant la pratique appliquée dans les différents Etats membres des Communautés. Ceci s'applique également aux accords collectifs conclus entre partenaires sociaux, aux lois, règlements et directives.
6. La C.E.S. préconise la limitation des possibilités de choix aux deux options de représentation des intérêts des travailleurs décrites ci-dessus, et refuse le système néerlandais de cooptation.

7. La C.E.S. demande aux institutions de la C.E.E. qui vont décider de la 5ème Directive, d'éviter un morcèlement de la représentation des intérêts des travailleurs, par exemple en accordant des droits spéciaux aux "cadres".

V. REMARQUES FINALES

1. La 5^{ème} Directive ne peut pas amener une multiplication supplémentaire des dispositions de droit des sociétés, car cela ne ferait que compliquer la représentation des travailleurs dans la C.E.E., et il faut la limiter aux options que nous avons décrites ci-dessus.
2. Il est bien connu que les pays européens ont divers systèmes de représentation des intérêts des travailleurs se rapprochant plus de l'option A ou de l'option B. Dans certains pays, il y a même déjà des systèmes "mixtes" de représentation des intérêts et il est vraisemblable que cette tendance va aller se renforçant.
3. Le mouvement syndical européen a depuis longtemps exprimé l'intérêt fondamental qu'il a pour une coordination du droit d'entreprise qui puisse lui faciliter la tâche de la représentation d'intérêts à l'échelle européenne, si elle était fondée sur des principes et des objectifs communs.

La C.E.S. a à cœur d'encourager les éléments essentiels d'une coordination du droit des sociétés dans la C.E.E., susceptibles d'accorder aux travailleurs des droits et des possibilités de représentation de leurs intérêts, en plus des droits existants.

La C.E.S. est aussi consciente de pouvoir obtenir, au bout d'une longue lutte, des modifications sensibles du droit des sociétés, dans l'intérêt des travailleurs.
4. Une coordination du droit des sociétés dans la C.E.E. ne peut pas se cantonner aux sociétés anonymes, mais doit être complétée par des règlements pour d'autres formes de sociétés, et surtout pour les groupes.
5. Enfin, last but not least, la C.E.S. invite tous les organes des Communautés Européennes à accélérer sans tarder le processus de décision relatif à la proposition de directive sur "l'information et la consultation des travailleurs des sociétés multinationales".

+ + + + +

Bruxelles, le 19 mai 1980
EP/EWS/PN

Confédération Européenne des Syndicats

European Trade Union
Confederation



Den Europeiske Faglige
Samorganisasjon

Europäischer Gewerkschaftsbund

DECISION DU COMITE EXECUTIF, réuni à BRUXELLES, le 4 DECEMBRE 1980

Information et appréciation de la proposition de la Commission Européenne relative à la directive "sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationales"

INTRODUCTION

1. La C.E.S. s'est toujours félicitée des efforts entrepris par la C.E.E. pour imposer une directive contraignante pour l'information et la consultation des travailleurs dans les multinationales, surtout au niveau des centres de décision. Ce projet de directive a été adopté après de longs travaux préparatoires et après consultations formelles des "partenaires sociaux", le 1er octobre 1980. La décision a finalement été prise après de farouches réticences de l'organisation européenne des employeurs et d'autres représentants du capital, et elle peut être considérée comme un succès politique couronnant les efforts des syndicats, dans l'intérêt des travailleurs des grands groupes de sociétés.
- 1.2. Avec cette décision en principe positive - mais cependant perfectible dans les détails - la C.E.E. apporte une contribution, correspondant à sa structure juridique, au problème croissant des activités des groupes multinationaux, contribution bien nécessaire pour venir compléter les codes de conduite non contraignants qui ont été décidés à l'O.C.D.E. et à l'O.I.T., et complémentaire aux nouvelles règles en cours d'élaboration aux Nations-Unies.
- 1.3. Cet instrument juridique contraignant en regard des groupes multinationaux entre dans la suite logique des efforts entrepris par la C.E.E. pour aboutir à plus de transparence dans les activités des entreprises, par exemple à travers les directives du 17.2.1975 (licenciements collectifs) et du 14.2.1977 (transfert d'entreprises). En outre, cette directive "Multinationales" vient compléter la directive annoncée sur les groupes de sociétés (notamment la 9ème directive).

2. CONTENU PRINCIPAL

2.1. Aperçu

La directive sur l' "information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale" se compose de deux parties, outre l'introduction et les définitions.

La première traite des entreprises transnationales et la seconde des entreprises "nationales" à structure complexe, dont les entreprises ou filiales se trouvent dans un seul Etat membre. Les dispositions de substance des deux parties sont pratiquement identiques. La directive contient dans ses deux parties, trois grands axes: l'Information, la Consultation et la Représentation des travailleurs.

2.2. L'Information

2.2.1. La direction d'une entreprise dominante (notamment multinationale) est tenue, au moins chaque semestre, de transmettre à la direction de ses entreprises filiales dans la C.E.E. des informations pertinentes permettant de se faire une idée claire des activités de l'ensemble de l'entreprise, portant notamment sur:

- "- la structure et les effectifs
- la situation économique et financière
- la situation et évolution probable des affaires, production et ventes
- la situation et évolution probable de l'emploi
- les programmes de production et d'investissements
- les projets de rationalisation
- les méthodes de fabrication et de travail, en particulier l'introduction de nouvelles méthodes de travail
- toutes procédures et tous projets pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs".

2.2.2. La direction de chaque entreprise filiale employant au moins 100 travailleurs doit communiquer sans délai des informations aux représentants de ses travailleurs. Lorsque la direction des entreprises filiales n'est pas en mesure de le communiquer aux représentants de ses travailleurs, ceux-ci peuvent s'adresser à la direction de l'entreprise dominante.

2.2.3. Lors de la communication des informations à des tiers, les représentants des travailleurs doivent tenir compte "des intérêts de l'entreprise" et notamment "des secrets d'entreprise ou d'affaires".

2.3. La Consultation

2.3.1. La consultation porte sur certaines décisions envisagées qui concernent l'ensemble ou une partie importante de l'entreprise dominante ou d'une entreprise filiale et qui peuvent affecter substantiellement les intérêts des travailleurs.

Ces décisions sont notamment celles portant sur:

- "- la fermeture ou le déplacement d'un établissement ou de parties importantes d'un établissement;
- les restrictions, extensions ou modifications importantes d'activités;
- d'importantes modifications dans l'organisation;
- l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération".

2.3.2. Quarante jours avant l'adoption d'une telle décision, la direction de l'entreprise dominante doit transmettre des informations précises à la direction de chacune de ses entreprises filiales dans la C.E.E. comptant au moins 100 travailleurs. Ces informations doivent être transmises aux représentants des travailleurs et ceux-ci feront connaître leur avis dans un délai de trente jours.

2.3.3. Si, d'après les représentants des travailleurs, la décision envisagée est susceptible d'affecter directement leurs conditions d'emploi ou de travail, la direction de l'entreprise filiale doit procéder avec eux à des consultations en vue de rechercher un accord sur les mesures envisagées à leur égard.

2.3.4. Si de telles consultations n'étaient pas engagées, les représentants des travailleurs concernés seraient autorisés à les engager, par délégués mandatés, avec la direction de l'entreprise dominante.

2.4. La Représentation des intérêts des travailleurs

- 2.4.1. L'information et la consultation peuvent également être organisées au niveau d'une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise dominante et des entreprises filiales dans la C.E.E., créée par voie d'accords conclus entre la direction de l'entreprise dominante et les représentants des travailleurs.
- 2.4.2. Les Etats membres seront libres du choix du mode de désignation des représentants des travailleurs. La nature de l'institution représentative compétente est également laissée à leur appréciation (Comité central d'entreprise ou de groupe, Comité ou conseil d'entreprise, shop stewards committee, délégués syndicaux ou autres).
- 2.4.3. Les Etats membres peuvent également reconnaître la création d'une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise-mère et de ses filiales dans la Communauté, par voie d'accords à conclure entre la direction au niveau du centre de décision et les représentants des travailleurs.

2.5. Domaine d'application et sanctions

- 2.5.1. Dans le cas où le centre de décision d'une entreprise transnationale se trouve en dehors de la C.E.E., l'entreprise filiale à l'intérieur de la C.E.E. qui emploie le plus grand nombre de travailleurs sera responsable de l'exécution des obligations de la directive si le centre de décision n'assure pas la présence dans la C.E.E. d'un responsable en mesure d'exécuter les obligations d'information et de consultation prescrites.
- 2.5.2. En cas d'infraction aux obligations prescrites en matière d'information et de consultation des travailleurs, les Etats membres doivent édicter des dispositions pénales. Elles donnent en particulier aux représentants des travailleurs touchés par la décision le droit de demander que des mesures soient décidées par le tribunal ou par le pouvoir compétent au niveau national afin que leurs intérêts soient préservés.

3. APPRECIATION

3.1. En général

L'aspect positif le plus important, c'est le caractère de "contrainte" que la C.E.E. a choisi comme première - et jusqu'ici seule - institution internationale, afin de faire valoir les droits des travailleurs dans les multinationales ou d'en créer de nouveaux. Cette proposition formelle a déjà eu des effets positifs sur les préparatifs de règlements qui font l'objet de négociations aux Nations-Unies. Pour pouvoir apprécier le caractère contraignant et les sanctions prévues dans la proposition de la C.E.E., la directive devrait être améliorée comme suit:

3.2. Information

Les propositions faites en matière d'information obligatoire correspondent d'une manière générale aux dispositions juridiques les plus progressistes dans ce domaine. En détail, les améliorations ou les éclaircissements suivants seraient cependant souhaitables:

- des informations aussi bien sur l'entreprise dominante que sur chacune de leurs sociétés individuelles;
- outre la liste des domaines spécifiques, il faut ajouter des critères qualitatifs comme: utilité spécifique, compréhensibilité, fiabilité des informations;
- les travailleurs doivent avoir un droit général de question qui comprenne aussi des questions directes de la représentation des travailleurs au niveau des centres multinationaux de décision.

3.3. Consultation

La liste des droits à une consultation obligatoire est également importante, pour autant que les critères "à temps" et "régulièrement" soient mentionnés. Toutefois:

- l'objectif de la consultation, qui est d'arriver à un accord entre les représentants des employeurs et des travailleurs, et qui avait été supprimé dans la proposition finale, devrait à nouveau y être mentionné;
- le droit de consultation des travailleurs au niveau multinational devrait être précisé et devrait prévoir des règlements pour le cas de conflit.

3.4. Représentation des intérêts des travailleurs

- La création d'une représentation des intérêts, représentative de tous les travailleurs de la société-mère et de ses sociétés filiales dans les pays de la C.E.E. est maintenant devenue une disposition "facultative" dans le contexte des préparatifs du projet de la Commission: on voit ainsi surgir un élément non-contraignant qui va à l'encontre précisément du principe de contrainte, et c'est la raison pour laquelle il faut donc reprendre la forme indicative de la proposition initiale de la Commission;
- L'organe de représentation des travailleurs doit être créé, par voie d'accord entre la direction de l'entreprise dominante et les syndicats concernés, lorsque les représentants des travailleurs ont la majorité des sociétés-filles le demandent.

3.5. Domaine d'application et sanctions

- Les dispositions dont il faut en principe de féliciter, à savoir que l'obligation d'information et de consultation vaut également pour les groupes dont les centres de décision sont en dehors de la C.E.E. doivent, pour le détail, toujours prévoir un responsable dans la C.E.E.;
- Le jeu prévu pour les Etats membres dans les sanctions - les Etats membres ont en effet le loisir d'édicter des dispositions pénales appropriées - ne peut souffrir aucune faiblesse: l'expérience générale s'applique aussi en cette matière: sans réelles sanctions, il n'y a pas de droits réels.

4. Conclusions pratiques

- 4.1. La Commission a envoyé le projet de directive au Conseil des Ministres de la C.E.E. qui l'a transmis au Parlement Européen et au Comité Economique et Social pour qu'ils donnent leur avis.
La C.E.S. suit du plus près possible les négociations entamées à ces deux organes; nous avons en effet intérêt à ce que l'on obtienne une majorité en faveur d'améliorations au sens que nous avons développé plus haut, si possible dans tous les deux organes, et à ce que l'élaboration des avis soit rapidement réglée dans un sens en principe constructif.
- 4.2. L'UNICE et ses affiliés ont encore renforcé leurs efforts conjoints pour bloquer le projet de directive ou du moins le faire échouer en le remettant sans arrêt à de nouvelles Calendes grecques aux organes de la C.E.E.
La composition politique des organes de la C.E.E., en particulier du Conseil des Ministres, pourrait être profitable à leur tactique.

4.3. Etant donné la situation de départ difficile, et pour que les syndicats de la C.E.S. consentent encore à des efforts supplémentaires, le Comité Exécutif de la C.E.S. décide les mesures suivantes:

- Les organisations membres et les comités syndicaux concernés, ainsi que le Secrétariat de la C.E.S. renforcent leurs efforts pour que les informations sur la directive "Multinationales" soient propagées (organes de presse syndicale). Cette campagne d'information devrait surtout souligner l'importance politique de cette directive dans le contexte des rapports de force actuels;
- En collaboration avec l'Institut Syndical Européen, le Secrétariat de la Confédération Européenne des Syndicats va envoyer une brochure aux confédérations syndicales concernées et aux comités syndicaux intéressés, qui la mettront à la disposition des représentations syndicales d'entreprise de tous les travailleurs des groupes touchés par cette directive;
- Les confédérations affiliées à la C.E.S. dans la C.E.E. ainsi que les comités syndicaux concernés désigneront leurs membres pour un groupe ad-hoc sur la "Directive C.E.E. Droits des travailleurs", qui coordonnera avec le Secrétaire compétent de la C.E.S. la poursuite des efforts à l'échelle européenne et nationale; ce groupe formulera les propositions d'améliorations, en se basant sur la présente décision du Comité Exécutif de la C.E.S. pour le détail juridique et il tentera de les intégrer dans la suite des discussions des organes de la C.E.E.;
- Dans le contexte du processus ultérieur de décision au sein des organes de la C.E.E. les confédérations nationales vont organiser des manifestations (par exemple des tables rondes) en collaboration avec le Secrétariat de la C.E.S., afin de lutter de façon plus offensive pour les droits des travailleurs dans les groupes, et plus spécialement ceux à structure transnationale, contre la politique d'obstruction massive que poursuivent les représentants du capital.

+ + + + +

EP/EWS/PN
8/12/1980
Or. All.

2.4. APERCU GENERAL : HARMONISATION DU DROIT DES SOCIETES DANS LA C.E.

2.4.1. Actes légaux ayant trait au droit des sociétés

2.4.1.1. Directives déjà adoptées

- Première Directive du Conseil du 9 mars 1968 tendant à coordonner les garanties qui sont exigées dans les Etats membres, au sens de l'article 58, alinéa 2 du Traité en vue d'harmoniser ces garantie dans la C.E. pour protéger les intérêts tant des associés que des tiers.
- Deuxième Directive du 13 décembre 1976 tendant à coordonner, pour les rendre équivalentes, les garanties qui sont exigées dans les Etats membres au sens de l'article 58, alinéa 2 du Traité pour protéger les intérêts tant des associés que des tiers concernant la constitution de la société anonyme ainsi que le maintien de son capital.
- Troisième Directive du Conseil du 9 octobre 1978 sur la base de l'article 58, alinéa 3 g) du Traité concernant la fusion des sociétés anonymes.
- Quatrième Directive du 25 juillet 1978 sur la base de l'article 54, alinéa 3 g) du Traité relatif aux documents comptables annuels de la société ayant des formes légales spécifiques.

2.4.1.2. Directives envisagées

- Proposition de cinquième Directive tendant à coordonner les garanties qui sont exigées dans les Etats membres, des sociétés, au sens de l'article 58, paragraphe 2 du Traité, pour protéger les intérêts tant des associés que des tiers en ce qui concerne la structure des sociétés anonymes ainsi que les pouvoirs et obligations de leurs organes. Déc.72
- Proposition de sixième Directive tendant à coordonner les conditions requises pour l'admission à la quotation officielle en bourse. Décembre 1975
- Proposition modifiée d'une septième Directive sur la base de l'article 54 (3) (g) du Traité concernant les comptes du groupe. Janvier 1979
- Proposition d'une huitième Directive sur la base de l'article 54 paragraphe 3 point g du Traité CEE relative à l'agrément des personnes chargées d'effectuer le contrôle légal des documents comptables annuels des sociétés de capitaux (présentée par la Commission au Conseil le 24 avril 1978).
- Projet de proposition préliminaire d'une neuvième Directive sur base de l'article 54 (3) (g) du Traité concernant l'association entre entreprises, particulièrement entre groupes d'entreprises (III/D/3, octobre 1980).

2.4.1.3. Propositions de règlements C.E. dans le domaine du droit des sociétés

- Proposition de règlement concernant le statut des sociétés européennes.
Avril 1975
- Proposition modifiée pour un règlement du Conseil sur le "groupement de coopération européenne" (présentée par la Commission au Conseil le 11 avril 1978)

2.4.2. Directives sociales de la C.E.

2.4.2.1. Directives qui ont été adoptées

- Directive du Conseil du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs
- Directive du Conseil du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien du droit des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.
- Directive du Conseil du 20 octobre 1980 sur le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

2.4.2.2. Mesures qui sont envisagées

- Proposition de Directive du Conseil relative à l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale (présentée par la Commission au Conseil le 23 octobre 1980).

2.5

DIRECTIVE DU CONSEIL

du 17 février 1975

concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs

(75/129/CEE)

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,
vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 100,
vu la proposition de la Commission,
vu l'avis de l'Assemblée (1),
vu l'avis du Comité économique et social (2),

considérant qu'il importe de renforcer la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs en tenant compte de la nécessité d'un développement économique et social équilibré dans la Communauté ;
considérant que, malgré une évolution convergente, des différences subsistent entre les dispositions en vigueur dans les États membres de la Communauté en ce qui concerne les modalités et la procédure des licenciements collectifs ainsi que les mesures susceptibles d'atténuer les conséquences de ces licenciements pour les travailleurs ;

considérant que ces différences peuvent avoir une incidence directe sur le fonctionnement du marché commun ;

considérant que la résolution du Conseil, du 21 janvier 1974, concernant un programme d'action sociale (3), prévoit une directive pour le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs ;

considérant qu'il est par conséquent nécessaire de promouvoir ce rapprochement dans le progrès au sens de l'article 117 du traité,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE :

SECTION I

Définitions et champ d'application

Article premier

1. Aux fins de l'application de la présente directive :

- a) on entend par licenciements collectifs les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements

intervenus est, selon le choix effectué par les États membres :

— soit, pour une période de 30 jours :

- 1. au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs ;
2. au moins 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs ;
3. au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs ;

— soit, pour une période de 90 jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés ;

b) on entend par représentants des travailleurs les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des États membres.

2. La présente directive ne s'applique pas :

- a) aux licenciements collectifs effectués dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, sauf si ces licenciements interviennent avant le terme ou l'accomplissement de ces contrats ;
b) aux travailleurs des administrations publiques ou des établissements de droit public (ou, dans les États membres qui ne connaissent pas cette notion, des entités équivalentes) ;
c) aux équipages de navires de mer ;
d) aux travailleurs touchés par la cessation des activités de l'établissement lorsque celle-ci résulte d'une décision de justice.

SECTION II

Procédure de consultation

Article 2

1. Lorsque l'employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord.

(1) JO n° C 19 du 12. 4. 1973, p. 10.

(2) JO n° C 100 du 22. 11. 1973, p. 11.

(3) JO n° C 13 du 12. 2. 1974, p. 1.

2. Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences.

3. Afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives, l'employeur est tenu de leur fournir tous renseignements utiles et, en tout cas, par une communication écrite, les motifs de licenciement, le nombre des travailleurs à licencier, le nombre des travailleurs habituellement employés et la période sur laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements.

L'employeur est tenu de transmettre à l'autorité publique compétente copie de la communication écrite prévue au premier alinéa.

SECTION III

Procédure de licenciement collectif

Article 3

1. L'employeur est tenu de notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente.

La notification doit contenir tous renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif et les consultations des représentants des travailleurs prévues à l'article 2, notamment les motifs de licenciement, le nombre des travailleurs à licencier, le nombre des travailleurs habituellement employés et la période sur laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements.

2. L'employeur est tenu de transmettre aux représentants des travailleurs copie de la notification prévue au paragraphe 1.

Les représentants des travailleurs peuvent adresser leurs observations éventuelles à l'autorité publique compétente.

Article 4

1. Les licenciements collectifs dont le projet a été notifié à l'autorité publique compétente prennent effet au plus tôt 30 jours après la notification prévue à l'article 3 paragraphe 1, sans préjudice des dispositions régissant les droits individuels en matière de délai de préavis.

Les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la faculté de réduire le délai visé au premier alinéa.

2. L'autorité publique compétente met à profit le délai visé au paragraphe 1 pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés.

3. Dans la mesure où le délai initial prévu au paragraphe 1 est inférieur à 60 jours, les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la faculté de prolonger le délai initial jusqu'à 60 jours après la notification lorsque les problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés risquent de ne pas trouver de solution dans le délai initial.

Les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente des facultés de prolongation plus larges.

L'employeur doit être informé de la prolongation et de ses motifs avant l'expiration du délai initial prévu au paragraphe 1.

SECTION IV

Dispositions finales

Article 5

La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs.

Article 6

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive dans un délai de deux ans à compter de sa notification et en informent immédiatement la Commission.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 7

Dans un délai de deux ans à compter de l'expiration de la période de deux ans prévue à l'article 6, les États membres transmettent à la Commission toutes les données utiles pour lui permettre d'établir un rapport, à soumettre au Conseil, sur l'application de la présente directive.

Article 8

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 17 février 1975.

Par le Conseil

Le président

R. RYAN

2.6

DIRECTIVE DU CONSEIL

du 14 février 1977.

concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements

(77/187/CEE)

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 100,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis de l'Assemblée (¹),

vu l'avis du Comité économique et social (²),

considérant que l'évolution économique entraîne sur le plan national et communautaire des modifications des structures des entreprises qui s'effectuent, entre autres, par des transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements à d'autres chefs d'entreprise, résultant de cessions ou de fusions;

considérant que des dispositions sont nécessaires pour protéger les travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise en particulier pour assurer le maintien de leurs droits;

considérant que des différences subsistent dans les États membres en ce qui concerne la portée de la protection des travailleurs dans ce domaine et qu'il convient de réduire ces différences;

considérant que ces différences peuvent avoir une incidence directe sur le fonctionnement du marché commun;

considérant qu'il est par conséquent nécessaire de promouvoir le rapprochement des législations en la matière dans le progrès au sens de l'article 117 du traité,

SECTION PREMIÈRE

Champ d'application et définitions

Article premier

1. La présente directive est applicable aux transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements à un autre chef d'entreprise, résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.
2. La présente directive est applicable si et dans la mesure où l'entreprise, l'établissement ou la partie d'établissement à transférer se trouve dans le champ d'application territorial du traité.
3. La présente directive ne s'applique pas aux navires de mer.

Article 2

Au sens de la présente directive, on entend par :

- a) cédant, toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1, perd la qualité de chef d'entreprise à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'établissement;
- b) cessionnaire, toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1, acquiert la qualité de chef d'entreprise à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'établissement;
- c) représentants des travailleurs, les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des États membres, à l'exception des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de société siégeant dans ces organes dans certains États membres en tant que représentants des travailleurs.

(¹) JO n° C 95 du 28. 4. 1975, p. 17.

(²) JO n° C 255 du 7. 11. 1975, p. 25.

SECTION II

Maintien des droits des travailleurs

Article 3

1. Les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1 sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Les États membres peuvent prévoir que le cédant est, également après la date du transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1 et à côté du cessionnaire, responsable des obligations résultant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail.

2. Après le transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1, le cessionnaire maintient les conditions de travail convenues par une convention collective dans la même mesure que celle-ci les a prévues pour le cédant, jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration de la convention collective ou de l'entrée en vigueur de l'application d'une autre convention collective.

Les États membres peuvent limiter la période du maintien des conditions de travail sous réserve que celle-ci ne soit pas inférieure à un an.

3. Les paragraphes 1 et 2 ne s'appliquent pas aux droits des travailleurs à des prestations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants au titre de régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels existant en dehors des régimes légaux de sécurité sociale des États membres.

Les États membres adoptent les mesures nécessaires pour protéger les intérêts des travailleurs, ainsi que des personnes qui ont déjà quitté l'établissement du cédant au moment du transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1, en ce qui concerne leurs droits acquis ou en cours d'acquisition à des prestations de vieillesse y compris les prestations de survivants, au titre de régimes complémentaires visés au premier alinéa.

Article 4

1. Le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire. Cette disposition ne fait pas obstacle à des licenciements pouvant intervenir pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi.

Les États membres peuvent prévoir que le premier alinéa ne s'applique pas à certaines catégories délimitées de travailleurs qui ne sont pas couverts par la législation ou la pratique des États membres en matière de protection contre le licenciement.

2. Si le contrat de travail ou la relation de travail est résilié du fait que le transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1 entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur, la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.

Article 5

1. Dans la mesure où l'établissement conserve son autonomie, le statut et la fonction des représentants ou de la représentation des travailleurs concernés par un transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1, tels que prévus par les dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres, subsistent.

Le premier alinéa ne s'applique pas si, selon les dispositions législatives, réglementaires et administratives ou la pratique des États membres, les conditions nécessaires à la nouvelle désignation des représentants des travailleurs ou à la nouvelle formation de la représentation des travailleurs sont réunies.

2. Si le mandat des représentants des travailleurs concernés par un transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1 expire en raison de ce transfert, ces représentants continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par les dispositions législatives, réglementaires et administratives ou la pratique des États membres.

SECTION III

Information et consultation

Article 6

1. Le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants de leurs travailleurs respectifs concernés par un transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1 sur les points suivants :

- motif du transfert,
- conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs,
- mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

Le cédant est tenu de communiquer ces informations aux représentants de ses travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert.

Le cessionnaire est tenu de communiquer ces informations aux représentants de ses travailleurs en temps utile, et en tout cas avant que ses travailleurs ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert.

2. Si le cédant ou le cessionnaire envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, ils sont tenus de procéder en temps utile à des consultations sur ces mesures avec les représentants de leurs travailleurs respectifs en vue de rechercher un accord.

3. Les États membres dont les dispositions législatives, réglementaires et administratives prévoient la possibilité pour les représentants des travailleurs d'avoir recours à une instance d'arbitrage pour obtenir une décision sur des mesures à prendre à l'égard des travailleurs peuvent limiter les obligations prévues aux paragraphes 1 et 2 au cas où le transfert réalisé provoque une modification au niveau de l'établissement susceptible d'entraîner des désavantages substantiels pour une partie importante des travailleurs.

L'information et la consultation doivent au moins porter sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

L'information et la consultation doivent intervenir en temps utile avant la réalisation de la modification au niveau de l'établissement visée au premier alinéa.

4. Les États membres peuvent limiter les obligations prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 aux entreprises ou aux établissements qui remplissent, en ce qui concerne le nombre des travailleurs employés, les conditions pour l'élection ou la désignation d'une instance collégiale représentant les travailleurs.

5. Les États membres peuvent prévoir que, au cas où il n'y aurait pas dans une entreprise ou un établissement de représentants des travailleurs, les travailleurs concernés doivent être informés préalablement de l'imminence du transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1.

SECTION IV

Dispositions finales

Article 7

La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs.

Article 8

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive dans un délai de deux ans à compter de sa notification et en informent immédiatement la Commission.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 9

Dans un délai de deux ans à compter de l'expiration de la période de deux ans prévue à l'article 8, les États membres transmettent à la Commission toutes les données utiles pour lui permettre d'établir un rapport, à soumettre au Conseil, sur l'application de la présente directive.

Article 10

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 14 février 1977.

Par le Conseil

Le président

J. SILKIN

2.7

DIRECTIVE DU CONSEIL

du 20 octobre 1980

concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur

(80/987/CEE)

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, »

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE :

vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 100,

vu la proposition de la Commission (1),

vu l'avis de l'Assemblée (2),

vu l'avis du Comité économique et social (3),

considérant que des dispositions sont nécessaires pour protéger les travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, en particulier pour garantir le paiement de leurs créances impayées, en tenant compte de la nécessité d'un développement économique et social équilibré dans la Communauté ;

considérant que des différences subsistent entre les États membres quant à la portée de la protection des travailleurs salariés dans ce domaine ; qu'il convient de tendre à réduire ces différences qui peuvent avoir une incidence directe sur le fonctionnement du Marché commun ;

considérant qu'il y a lieu, par conséquent, de promouvoir le rapprochement des législations en la matière dans le progrès, au sens de l'article 117 du traité ;

considérant que le marché du travail du Groenland, en raison de la situation géographique et des structures professionnelles actuelles de cette région, diffère fondamentalement de ce qui des autres régions de la Communauté ;

considérant que, dans la mesure où la République hellénique deviendrait membre de la Communauté économique européenne le 1er janvier 1981, conformément à l'acte relatif aux conditions d'adhésion de la République hellénique et aux adaptations des traités, il convient de stipuler dans l'annexe de la directive, sous l'intitulé « Grèce », celles des catégories de travailleurs salariés dont les créances peuvent être exclues conformément à l'article 1er paragraphe 2,

(1) JO n° C 135 du 9. 6. 1978, p. 2.

(2) JO n° C 39 du 12. 2. 1979, p. 26.

(3) JO n° C 105 du 26. 4. 1979, p. 15.

SECTION PREMIÈRE

Champ d'application et définitions

Article premier

1. La présente directive s'applique aux créances des travailleurs salariés résultant de contrats de travail ou de relations de travail et existant à l'égard d'employeurs qui se trouvent en état d'insolvabilité au sens de l'article 2 paragraphe 1.

2. Les États membres peuvent, à titre exceptionnel, exclure du champ d'application de la présente directive les créances de certaines catégories de travailleurs salariés en raison de la nature particulière du contrat de travail ou de la relation de travail des travailleurs salariés ou en raison de l'existence d'autres formes de garantie assurant aux travailleurs salariés une protection équivalente à celle qui résulte de la présente directive.

La liste des catégories de travailleurs salariés visées au premier alinéa figure en annexe.

3. La présente directive n'est pas applicable au Groenland. Cette exception sera réexaminée dans le cas d'une évolution des structures professionnelles de cette région.

Article 2

1. Au sens de la présente directive, un employeur est considéré comme se trouvant en état d'insolvabilité :

a) lorsqu'a été demandée l'ouverture d'une procédure prévue par les dispositions législatives, réglementaires et administratives de l'État membre concerné qui porte sur le patrimoine de l'employeur et vise à désintéresser collectivement ses créanciers et qui permet la prise en considération des créances visées à l'article 1er paragraphe 1,

et

b) que l'autorité qui est compétente en vertu desdites dispositions législatives, réglementaires et administratives a :

— soit décidé l'ouverture de la procédure,

— soit constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur, ainsi que l'insuffisance de l'actif disponible pour justifier l'ouverture de la procédure.

2. La présente directive ne porte pas atteinte au droit national en ce qui concerne la définition des termes « travailleur salarié », « employeur », « rémunération », « droit acquis » et « droit en cours d'acquisition ».

SECTION II

Dispositions relatives aux institutions de garantie

Article 3

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que des institutions de garantie assurent, sous réserve de l'article 4, le paiement des créances impayées des travailleurs salariés résultant de contrats de travail ou de relations de travail et portant sur la rémunération afférente à la période qui se situe avant une date déterminée.

2. La date visée au paragraphe 1 est, au choix des États membres :

- soit celle de la survenance de l'insolvabilité de l'employeur,
- soit celle du préavis de licenciement du travailleur salarié concerné, donné en raison de l'insolvabilité de l'employeur,
- soit celle de la survenance de l'insolvabilité de l'employeur ou celle de la cessation du contrat de travail ou de la relation de travail du travailleur salarié concerné, intervenue en raison de l'insolvabilité de l'employeur.

Article 4

1. Les États membres ont la faculté de limiter l'obligation de paiement des institutions de garantie, visée à l'article 3.

2. Lorsque les États membres font usage de la faculté visée au paragraphe 1, ils doivent :

- dans le cas visé à l'article 3 paragraphe 2 premier tiret, assurer le paiement des créances impayées concernant la rémunération afférente aux trois derniers mois du contrat de travail ou de la relation de travail qui se situent à l'intérieur d'une période de six mois précédant la date de la survenance de l'insolvabilité de l'employeur,
- dans le cas visé à l'article 3 paragraphe 2 deuxième tiret, assurer le paiement des créances impayées concernant la rémunération afférente aux trois derniers mois du contrat de travail ou de la relation de travail qui précèdent la date du préavis de licenciement du travailleur salarié, donné en raison de l'insolvabilité de l'employeur,
- dans le cas visé à l'article 3 paragraphe 2 troisième tiret, assurer le paiement des créances impayées concernant la rémunération afférente aux dix-huit derniers mois du contrat de travail ou de la rela-

tion de travail qui précèdent la date de la survenance de l'insolvabilité de l'employeur ou la date de la cessation du contrat de travail ou de la relation de travail du travailleur salarié, intervenue en raison de l'insolvabilité de l'employeur. Dans ces cas, les États membres peuvent limiter l'obligation de paiement à la rémunération afférente à une période de huit semaines ou à plusieurs périodes partielles, ayant au total la même durée.

3. Toutefois, les États membres peuvent, afin d'éviter le versement de sommes allant au-delà de la finalité sociale de la présente directive, fixer un plafond pour la garantie de paiement des créances impayées des travailleurs salariés.

Lorsque les États membres font usage de cette faculté, ils communiquent à la Commission les méthodes selon lesquelles ils fixent le plafond.

Article 5

Les États membres fixent les modalités de l'organisation, du financement et du fonctionnement des institutions de garantie en observant notamment les principes suivants :

- a) le patrimoine des institutions doit être indépendant du capital d'exploitation des employeurs et être constitué de telle façon qu'il ne puisse être saisi au cours d'une procédure en cas d'insolvabilité ;
- b) les employeurs doivent contribuer au financement, à moins que celui-ci ne soit assuré intégralement par les pouvoirs publics ;
- c) l'obligation de paiement des institutions existe indépendamment de l'exécution des obligations de contribuer au financement.

SECTION III

Dispositions relatives à la sécurité sociale

Article 6

Les États membres peuvent prévoir que les articles 3, 4 et 5 ne s'appliquent pas aux cotisations dues au titre des régimes légaux nationaux de sécurité sociale ou au titre des régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels existant en dehors des régimes légaux nationaux de sécurité sociale.

Article 7

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour assurer que le non-paiement à leurs institutions d'assurance de cotisations obligatoires dues par l'employeur, avant la survenance de son insolvabilité, au titre des régimes légaux nationaux de sécurité sociale, n'a pas d'effet préjudiciable sur le droit à prestations du travailleur salarié à l'égard de ces institutions d'assurance, dans la mesure où les cotisations salariales ont été précomptées sur les salaires versés.

Article 8

Les États membres s'assurent que les mesures nécessaires sont prises pour protéger les intérêts des travailleurs salariés et des personnes ayant déjà quitté l'entreprise ou l'établissement de l'employeur à la date de la survenance de l'insolvabilité de celui-ci, en ce qui concerne leurs droits acquis, ou leurs droit en cours d'acquisition, à des prestations de vieillesse, y compris les prestations de survivants, au titre de régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels existant en dehors des régimes légaux nationaux de sécurité sociale.

SECTION IV

Dispositions générales et finales

Article 9

La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs salariés.

Article 10

La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres :

- a) de prendre les mesures nécessaires en vue d'éviter des abus ;
- b) de refuser ou de réduire l'obligation de paiement visée à l'article 3 ou l'obligation de garantie visée à l'article 7 s'il apparaît que l'exécution de l'obligation ne se justifie pas en raison de l'existence de liens particuliers entre le travailleur salarié et

l'employeur et d'intérêts communs concrétisés par une collusion entre ceux-ci.

Article 11

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive dans un délai de trente-six mois à compter de sa notification. Ils en informent immédiatement la Commission.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 12

Dans un délai de dix-huit mois à compter de l'expiration de la période de trente-six mois prévue à l'article 11 paragraphe 1, les États membres transmettent à la Commission toutes les données utiles pour lui permettre d'établir un rapport à soumettre au Conseil sur l'application de la présente directive.

Article 13

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Luxembourg, le 20 octobre 1980.

Par le Conseil

Le président

J. SANTER

ANNEXE

Catégories de travailleurs salariés dont les créances peuvent être exclues du champ d'application de la directive selon l'article 1^{er} paragraphe 2

I. Travailleurs salariés ayant un contrat de travail, ou une relation de travail, de nature particulière

A. GRÈCE

Le patron et les membres de l'équipage d'un bateau de pêche, si et dans la mesure où ils sont payés sous forme de participation aux gains ou aux recettes brutes du bateau.

B. IRLANDE

1. Les travailleurs à domicile (c'est-à-dire les personnes travaillant aux pièces, chez elles), pour autant qu'ils n'aient pas de contrat de travail écrit.
2. Les proches parents de l'employeur qui n'ont pas un contrat de travail écrit et dont le travail concerne une habitation privée ou une entreprise agricole dans laquelle résident l'employeur et ces proches parents.
3. Les personnes qui sont normalement occupées moins de dix-huit heures par semaine par un ou plusieurs employeurs et qui ne tirent pas l'essentiel de leurs moyens de subsistance du salaire touché pour ce travail.
4. Les personnes employées dans la pêche pour un travail saisonnier, intermittent ou à temps partiel et payées sous forme de participation au résultat de la pêche.
5. Le conjoint de l'employeur.

C. PAYS-BAS

Gens de maison occupés par une personne physique et travaillant au cours de moins de trois jours par semaine pour la personne physique concernée.

D. ROYAUME-UNI

1. Le patron et les membres de l'équipage d'un bateau de pêche qui sont payés sous forme de participation aux gains ou aux recettes brutes du bateau.
2. Le conjoint de l'employeur.

II. Travailleurs salariés bénéficiant d'autres formes de garantie

A. GRÈCE

Les équipages de navires de mer.

B. IRLANDE

1. Les travailleurs salariés ayant droit à une retraite et employés à titre permanent par une autorité locale, une autre autorité publique ou par une entreprise de transport assurant un service public.
2. Les enseignants ayant droit à une retraite et employés dans un des établissements suivants : National Schools, Secondary Schools, Comprehensive Schools, Teachers' Training Colleges.
3. Les travailleurs salariés ayant droit à une retraite et employés à titre permanent par un des hôpitaux privés financés par le ministère des finances.

C. ITALIE

1. Les travailleurs salariés qui bénéficient des prestations prévues par la législation en matière de garantie des revenus en cas de crise économique de l'entreprise.
2. Les équipages des navires de mer.

D. ROYAUME-UNI

1. Les dockers inscrits, sauf ceux qui sont entièrement ou principalement chargés d'un travail qui n'est pas un travail de docker.
2. Les équipages des navires de mer.

2.8

II

(Actes préparatoires)

COMMISSION

Proposition de directive sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale

(Présentée par la Commission au Conseil le 24 octobre 1980.)

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 100,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Comité économique et social,

vu l'avis du Parlement européen,

considérant que le Conseil a adopté le 21 janvier 1974 la résolution concernant un programme d'action sociale;

considérant que dans un marché commun où les économies nationales s'interpénètrent étroitement, il est essentiel, pour un développement harmonieux des activités économiques, que les entreprises soient soumises aux mêmes obligations vis-à-vis des travailleurs de la Communauté affectés par leur décision,

qu'ils soient employés, dans l'État membre de la législation duquel une entreprise relève ou dans un autre État membre;

considérant que les systèmes d'information et de consultation des travailleurs existant suivant la législation et la pratique des États membres ne coïncident souvent pas avec les structures complexes de l'entité qui prend des décisions qui affectent les travailleurs; qu'il peut en résulter une différence de traitement de travailleurs affectés par les décisions d'une même entreprise; que de telles différences peuvent notamment résulter de la limitation territoriale de ces systèmes d'information et de consultation;

considérant que ces différences de traitement ont une incidence directe sur le fonctionnement du marché commun et qu'il est, dès lors, nécessaire d'y remédier par un rapprochement des législations dans le progrès au sens de l'article 117 du traité;

considérant que la présente directive s'insère dans le contexte de directives et propositions de directives dans le domaine du droit des sociétés et du droit du travail,

(¹) JO n° C 13 du 12. 2. 1974, p. 1.

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

SECTION I

CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

Article premier

La présente directive vise:

- dans sa section II, les procédures d'information et de consultation des travailleurs employés dans un État membre de la Communauté par une entreprise dont le centre de décision est situé dans un autre État membre ou un pays tiers,
- dans sa section III, les procédures d'information et de consultation des travailleurs applicables lorsqu'une entreprise a plusieurs établissements ou une ou plusieurs filiales dans un seul État membre, et que son centre de décision est situé dans le même État membre.

Article 2

Au sens de la présente directive, on entend par:

a) *représentants des travailleurs:*

les représentants des travailleurs visés à l'article 2 sous c) de la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissement⁽¹⁾;

b) *direction:*

le ou les dirigeants d'une entreprise selon la législation de l'État dont elle relève;

c) *centre de décision:*

le lieu où la direction d'une entreprise exerce effectivement ses fonctions.

Article 3

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

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

a) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise

ou

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

SECTION II

INFORMATION ET CONSULTATION DANS LES ENTREPRISES À CARACTÈRE TRANSNATIONAL

Article 4

La direction d'une entreprise dominante ayant son centre de décision dans un État membre de la Communauté et une ou plusieurs entreprises filiales dans au moins un autre État membre doit informer, par l'intermédiaire de la direction des entreprises filiales, les représentants des travailleurs de toutes les entreprises filiales employant au moins cent travailleurs dans la Communauté conformément à l'article 5 et les consulter conformément à l'article 6.

Article 5

1. La direction d'une entreprise dominante visée à l'article 3 doit transmettre au moins chaque semestre,

à la direction de ses entreprises filiales dans la Communauté, des informations pertinentes donnant une image claire des activités de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales dans leur ensemble.

2. Les informations doivent porter notamment sur:

- a) la structure et les effectifs;
- b) la situation économique et financière;
- c) la situation et l'évolution probable des affaires, de la production et de la vente;
- d) la situation et l'évolution probables de l'emploi;
- e) les programmes de production et d'investissements;
- f) les projets de rationalisation;

(1) JO n° L 61 du 5. 3. 1977, p. 26.

g) les méthodes de fabrication et de travail, en particulier l'introduction de nouvelles méthodes de travail;

h) toutes procédures et tous projets pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs.

3. La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer sans délai ces informations aux représentants des travailleurs de cette entreprise.

4. Lorsque la direction des entreprises filiales n'est pas en mesure de communiquer aux représentants de ses travailleurs les informations visées aux paragraphes 1 et 2, la direction de l'entreprise dominante doit communiquer ces informations aux représentants des travailleurs qui en auront fait la demande.

5. Les États membres prévoient les sanctions appropriées en cas de violation de l'obligation prescrite par le présent article.

Article 6

1. La direction d'une entreprise dominante qui envisage de prendre une décision concernant l'ensemble ou une partie importante de l'entreprise dominante ou d'une entreprise filiale, pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs, est tenue de transmettre à la direction de chacune de ses entreprises filiales dans la Communauté, au plus tard quarante jours avant l'adoption de la décision, des informations précises portant en particulier sur:

- les motifs de la décision envisagée,
- les conséquences juridiques, économiques et sociales de cette décision pour les travailleurs concernés,
- les mesures envisagées à l'égard de ces travailleurs.

2. Les décisions visées au paragraphe 1 sont notamment celles portant sur:

- a) la fermeture ou le déplacement d'un établissement ou de parties importantes d'un établissement;
- b) des restrictions, extensions ou modifications importantes d'activité;
- c) d'importantes modifications dans l'organisation;
- d) l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération.

3. La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer sans délai ces informations aux représentants des travailleurs de cette entreprise

et de solliciter leur avis dans un délai qui ne peut être inférieur à trente jours.

4. Lorsque les représentants des travailleurs estiment que la décision envisagée est susceptible d'affecter directement leurs conditions d'emploi ou de travail, la direction de l'entreprise filiale doit procéder avec eux à des consultations en vue de rechercher un accord sur les mesures envisagées à leur égard.

5. Lorsque la direction des entreprises filiales ne communique pas aux représentants de ses travailleurs les informations visées au paragraphe 3 ou ne procède pas aux consultations prévues au paragraphe 4, lesdits représentants sont autorisés à engager, par délégués mandatés, des consultations avec la direction de l'entreprise dominante en vue d'obtenir ces informations et, le cas échéant, de rechercher un accord sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs concernés.

6. Les États membres prévoient les sanctions appropriées en cas de violation des obligations prescrites par le présent article. Ils donnent, en particulier, aux représentants des travailleurs concernés par la décision, le droit de demander aux tribunaux ou autres autorités nationales habilitées, la prise de mesures conservatoires de leurs intérêts.

Article 7

1. Lorsque dans un État membre, une institution représentative des travailleurs existe à un niveau supérieur à celui de l'entreprise filiale, les informations visées à l'article 5 sont données à cette institution pour ce qui concerne les travailleurs de toutes les filiales ainsi représentées.

2. Les consultations prévues à l'article 6 ont lieu dans les mêmes conditions avec l'institution représentative des travailleurs visée au paragraphe 1.

3. Une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales à l'intérieur de la Communauté peut être créée par voie d'accords à conclure entre la direction de l'entreprise dominante et les représentants des travailleurs. Si une telle institution est créée, les paragraphes 1 et 2 s'appliquent.

Article 8

Lorsque la direction de l'entreprise dominante dont le centre de décision est situé en dehors de la Communauté et qui contrôle une ou plusieurs entreprises

filiales dans la Communauté n'assure pas la présence dans la Communauté d'au moins un responsable en mesure d'exécuter les obligations d'information et de consultation prescrites par la présente directive, la direction de l'entreprise filiale qui emploie dans la Communauté le plus grand nombre de travailleurs, est responsable de l'exécution des obligations mises à la charge de la direction de l'entreprise dominante par la présente directive.

Article 9

1. La direction d'une entreprise ayant son centre de décision dans un État membre de la Communauté et un ou plusieurs établissements dans au moins un autre État membre doit informer par l'intermédiaire

de la direction des établissements les représentants des travailleurs de tous les établissements employant au moins cent travailleurs dans la Communauté, conformément à l'article 5 et les consulter conformément à l'article 6.

2. La direction d'une entreprise ayant son centre de décision dans un pays tiers et ayant au moins un établissement dans un État membre de la Communauté, est soumise aux obligations visées au paragraphe 1.

3. Pour l'application du présent article, il faut aux articles 4 à 8 substituer respectivement les mots «entreprise» et «établissement» aux mots «entreprise dominante» et «entreprise filiale».

SECTION III

INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES À STRUCTURE COMPLEXE DONT LE CENTRE DE DÉCISION EST SITUÉ DANS LE MÊME PAYS QUE CELUI OÙ ILS SONT EMPLOYÉS

Article 10

La direction d'une entreprise dominante ayant son centre de décision dans un État membre de la Communauté et une ou plusieurs entreprises filiales dans le même État membre, doit informer, par l'intermédiaire de la direction des entreprises filiales, les représentants des travailleurs de toutes les entreprises filiales employant au moins cent travailleurs dans cet État, conformément à l'article 11 et les consulter conformément à l'article 12.

Article 11

1. La direction d'une entreprise dominante doit transmettre au moins chaque semestre, à la direction de ses entreprises filiales dans la Communauté, des informations pertinentes donnant une image claire des activités de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales dans leur ensemble.

2. Les informations doivent porter notamment sur:

- a) la structure et les effectifs;
- b) la situation économique et financière;
- c) la situation et l'évolution probable des affaires, de la production et de la vente;
- d) la situation et l'évolution probable de l'emploi;
- e) les programmes de production et d'investissements;

f) les projets de rationalisation;

g) les méthodes de fabrication et de travail, en particulier l'introduction de nouvelles méthodes de travail;

h) toutes procédures et tous projets pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs.

3. La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer sans délai ces informations aux représentants des travailleurs de cette entreprise.

4. Lorsque la direction des entreprises filiales n'est pas en mesure de communiquer aux représentants de ses travailleurs les informations visées aux paragraphes 1 et 2, la direction de l'entreprise dominante doit communiquer ces informations aux représentants des travailleurs qui en auront fait la demande.

5. Les États membres prévoient les sanctions appropriées en cas de violation de l'obligation prescrite par le présent article.

Article 12

1. La direction d'une entreprise dominante qui envisage de prendre une décision concernant l'ensemble ou une partie importante de l'entreprise dominante, ou d'une entreprise filiale, pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs, est tenue de transmettre à la direction de chacune de ses entreprises filiales, au plus tard quarante jours avant l'adoption de la décision, des informations précises portant en particulier sur:

- les motifs de la décision envisagée,
- les conséquences juridiques, économiques et sociales de cette décision pour les travailleurs concernés,
- les mesures envisagées à l'égard de ces travailleurs.

2. Les décisions visées, au paragraphe 1 sont notamment celles portant sur:

- a) la fermeture ou le déplacement d'un établissement ou des parties importantes d'un établissement;
- b) des restrictions, extensions ou modifications importantes d'activité;
- c) d'importantes modifications dans l'organisation;
- d) l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération.

3. La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer sans délai ces informations aux représentants des travailleurs de cette entreprise et de solliciter leur avis dans un délai qui ne peut être inférieur à trente jours.

4. Lorsque les représentants des travailleurs estiment que la décision envisagée est susceptible d'affecter directement leurs conditions d'emploi ou de travail la direction de l'entreprise filiale doit procéder avec eux à des consultations en vue de rechercher un accord sur les mesures envisagées à leur égard.

5. Lorsque la direction des entreprises filiales ne communique pas aux représentants de ses travailleurs les informations visées au paragraphe 3, ou ne procède pas aux consultations prévues au paragraphe 4, ces représentants seront autorisés à engager, par délégués mandatés, des consultations avec la direction de l'entreprise dominante en vue d'obtenir ces informations et, le cas échéant, de rechercher un accord sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs concernés.

6. Les États membres prévoient les sanctions appropriées en cas de violation des obligations prescrites par le présent article. Ils donnent en particulier aux représentants des travailleurs concernés par la décision, le droit de demander aux tribunaux ou autres autorités nationales habilitées, la prise de mesures conservatoires de leurs intérêts.

Article 13

1. Lorsque dans un État membre, une institution représentative des travailleurs existe à un niveau supérieur à celui de l'entreprise filiale, les informations visées à l'article 11 sont données à cette institution pour ce qui concerne les travailleurs de toutes les filiales ainsi représentées.

2. Les consultations prévues à l'article 12 ont lieu dans les mêmes conditions avec l'institution représentative des travailleurs visée au paragraphe 1.

3. Lorsqu'elle n'est pas prévue par la législation nationale, une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales peut être créée par voie d'accords à conclure entre la direction de l'entreprise dominante et les représentants des travailleurs. Si une telle institution est créée, les paragraphes 1 et 2 s'appliquent.

Article 14

1. La direction d'une entreprise ayant son centre de décision dans un État membre de la Communauté et un ou plusieurs établissements dans le même État membre, doit informer par l'intermédiaire de la direction des établissements les représentants des travailleurs de tous les établissements employant au moins cent travailleurs, conformément à l'article 11 et les consulter conformément à l'article 12.

2. Pour l'application du présent article, il faut, aux articles 10 à 13 substituer respectivement les mots «entreprise» et «établissement» aux mots «entreprise dominante» et «entreprise filiale».

SECTION IV
OBLIGATION DE SECRET

Article 15

1. Les membres et les anciens membres des institutions représentatives des travailleurs et les délégués mandatés par eux sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel. S'ils communiquent des informations à des tiers, ils doivent tenir compte des intérêts de l'entreprise et ne doivent notamment pas divulguer des secrets d'entreprise ou d'affaires.

2. Les États membres doivent charger un tribunal ou une autre instance nationale de trancher les litiges portant sur l'appréciation du caractère confidentiel de certaines informations.

3. Les États membres prévoient les sanctions appropriées en cas de violation de l'obligation de secret.

SECTION V
DISPOSITIONS FINALES

Article 16

La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures à prendre en vertu de la directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (*) et de la directive 77/187/CEE, ni à la faculté des États membres, d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

(*) Date à préciser lors de l'adoption de la directive par le Conseil.

Article 18

Dans un délai de deux ans à compter de la date fixée à l'article 17 les États membres transmettent à la Commission toutes les données utiles pour lui permettre d'établir un rapport à soumettre au Conseil, sur l'application de la présente directive.

Article 17

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive, au plus tard le ... (**). Ils en informent immédiatement la Commission.

Article 19

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

(*) JO n° L 48 du 22. 2. 1975, p. 29.

(**) Date à préciser lors de l'adoption de la directive par le Conseil.