

TOULOUSE
CAPITOLE
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

A PROPOS DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : LPA 30 juin 1995, n° PA199507808, p. 27

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

A PROPOS DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

La nature même de leurs opérations peut les y pousser, comme c'est notamment le cas dans le secteur de la distribution et des services ; la tendance au gigantisme qui ne cesse d'ailleurs de se développer avec la concentration des moyens techniques et financiers dans les différents secteurs de production peut également les y contraindre : en toute hypothèse, les entrepreneurs sont aujourd'hui nombreux qui ont résolu de multiplier dans l'espace leurs unités de travail et ont ainsi été amenés à complexifier la structure de leurs entreprises.

Mais déjà problématique dans l'hypothèse où elle se réalise sur le territoire national ¹, une telle dispersion géographique des unités de production soulève des difficultés accrues lorsqu'elle est le fait d'une entreprise dite « transnationale », c'est-à-dire d'une entité caractérisée par le déploiement de ses implantations dans différents Etats. En effet, dans la mesure où son siège social se situe dans un pays et que cette entreprise exerce son activité par l'intermédiaire de filiales ou de simples établissements dans d'autres pays, les salariés n'ont de contacts qu'avec des dirigeants locaux dépourvus de pouvoir de décision et souvent peu au courant de la stratégie de l'entreprise entendue globalement ; aucune information sur le fonctionnement du groupe n'étant a priori fournie en raison du cloisonnement constitué par les frontières des Etats, la question de l'établissement de véritables relations collectives au sein de ce type d'entités s'est donc révélée un enjeu pour les partenaires sociaux.

Sans doute, cette idée de participation des salariés au niveau européen a-t-elle alors été prise en compte par les instances communautaires : en témoigne la directive du 17 février 1975 concernant les licenciements économiques ² ; en atteste également la directive du 14 février 1977 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements qui prévoit, elle aussi, des procédures obligatoires pour l'information et la consultation des représentants de salariés visés par ce type d'opérations ³. Mais ces textes ne concernant pas toutes les opérations susceptibles de porter atteinte aux intérêts des salariés, la question s'est posée de l'instauration d'un cadre juridique et uniforme à l'information, la consultation et la participation des salariés au niveau européen. De façon ambitieuse, voire audacieuse, la directive C.E.E. du 22 septembre 1994 a alors imposé la constitution, dans les entreprises ou groupes d'entreprises à dimension communautaire, d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs ⁴. Certes _ et ce souci de refuser d'imposer à tout prix une modification et l'organisation de l'entreprise a été salué par le milieu patronal ⁵ _ ce texte présente donc a priori l'avantage d'introduire une alternative : en effet, s'offre aux entreprises visées la possibilité, soit de négocier sur la base d'une nouvelle structure : le comité d'entreprise euro-péen ; soit sur la base de procédures d'informations décentralisées. Mais, plus que les modalités d'organisation de ces dernières procédures, les conditions mises à l'implantation du comité européen comme à son fonctionnement doivent retenir l'attention : en effet et en premier lieu, tout porte à croire que, loin de se contenter de l'institution d'une simple procédure d'information et de consultation, les

représentants des salariés préféreront la création d'une instance autonome de représentation ; l'annexe à la directive qui prévoit des prescriptions subsidiaires en cas de non-accord dans l'entreprise imposant d'autre part un seul type de modalité : soit la mise en place d'un comité centralisé, c'est bien sur cette nouvelle instance que soit se focaliser l'attention. Sans doute, pour apprécier et juger cette nouvelle instance, on pourrait alors en étudier « simplement » le contenu et le fonctionnement ; on pourrait également se contenter de rappeler l'objectif que s'étaient fixé ses promoteurs : « transcender » d'une manière ou d'une autre les limites imposées par le droit des sociétés mais aussi par la frontière des Etats pour établir un dialogue direct entre les représentants des salariés et les dirigeants ; faire en sorte, en d'autres termes, que le développement rapide des structures transnationales dans lesquelles les décisions économiques et/ou juridiques sont prises par les dirigeants du groupe alors qu'elles concernent des salariés relevant d'autres Etats membres, ne soit plus ignoré des procédures d'information et de consultation des travailleurs. Mais sans qu'il soit question de nier ce besoin des salariés d'avoir une vision complète de l'activité de l'entreprise entendue globalement et sans, surtout, vouloir verser dans la critique systématique qui accompagne trop souvent l'adoption de nouveaux textes, un problème d'importance doit, au-delà, être abordé : est-il sûr, en effet, que la création de ce nouvel organe de représentation qu'est le comité d'entreprise européen sera véritablement de nature à apporter des solutions efficaces à ce besoin légitime d'information des salariés ? Est-il certain, autrement dit, que cette nouvelle structure ne sera pas, en réalité, susceptible de complexifier la concertation recherchée ?

La réponse à ces questions n'allant pas de soi, il convient donc de les poser, non sans avoir, au préalable, restitué cette initiative des instances communautaires dans son contexte économique, social et juridique ; c'est-à-dire, rappeler la « longue gestation » des comités d'entreprise européens 6 .

I. LE COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN : UNE INSTITUTION SUI GENERIS A PRIORI DESTINEE A INSTAURER UNE CONCERTATION ENTRE SALARIES ET DIRIGEANTS D'ENTITES A STRUCTURE TRANSNATIONALE

Méthode classique, méthode ancienne : pendant longtemps, le seul moyen de permettre la circulation de l'information économique et sociale dans les structures transnationales a été de délimiter, notamment en France, le champ d'application dans l'espace des institutions assurant l'information et la consultation des salariés. Mais cette méthode qui consistait à faire des règles françaises des lois d'application immédiate ou de police ne réglant pas toutes les difficultés, une autre technique a été proposée : celle revenant à concevoir l'entreprise ou le groupe multinational(e) dans sa dimension pluriterritoriale et à adjoindre à ce type d'entités une instance de représentation elle aussi transnationale. Le but étant d'assurer l'information du personnel dans ces groupes internationaux où les décisions importantes pour les salariés se prennent loin de leurs lieux de travail, l'idée a donc fait lentement son chemin d'adopter une solution spécifique à ce type de situation, soit de créer une structure de représentation sui generis, propre à assurer cette nécessaire circulation internationale de l'information.

A. Le contexte. L'incompatibilité des législations des Etats membres avec la structure transnationale de l'entité décisionnaire

La remarque va de soi ; elle vaut pourtant d'être faite, spécialement en la matière : rien ne sert de créer une institution _ de représentation du personnel ou autre _ si elle ne peut exercer ses pouvoirs et compétences dans leur intégralité. Or c'est bien cette situation paradoxale que l'on a pu constater en France. En effet, il apparaît que si le droit français a bien garanti la création d'institutions représentatives du personnel aux salariés relevant d'un « démembrement », situé en France, il n'a cependant pas voulu que ces instances aient une vision complète de l'entreprise. Ainsi, n'ayant réellement d'emprise que sur la partie de l'entreprise localisée sur le territoire dont elles émanent, les dispositions françaises se sont, en pratique, révélées insuffisantes pour assurer une défense efficace des intérêts des salariés.

1. La création des institutions représentatives du personnel françaises

Différentes instances de représentation peuvent, on le sait, être mises en place selon la structure et les effectifs de l'entreprise : délégués du personnel, délégués syndicaux et comité d'entreprise dans les hypothèses les plus simples ; comités d'établissement, comités centraux et délégués syndicaux centraux en cas de démembrement technique de l'entreprise ; enfin, comité de groupe dans l'hypothèse d'un groupe de sociétés constitué, aux termes de l'article L. 439-1 du Code du travail, d'une société dominante et de ses filiales directes et indirectes. S'agissant d'abord du cas où une entreprise multinationale possède, en France, un ou des établissements au(x) sens qu'à cette notion en droit français, aucune difficulté sensible n'a jamais été relevée : bien que cette solution ne soit formulée par un quelconque texte, on a en effet toujours admis qu'une telle entreprise devait instituer en France une délégation du personnel, un comité d'établissement ou encore une délégation syndicale dans les conditions prévues par le Code du travail français ; ces règles étant considérées comme des lois de police applicables dès lors qu'un établissement est implanté sur le territoire national, aucun contentieux n'a jamais porté sur le principe même de cette solution ⁷. Il n'en a pas toujours été ainsi, en revanche, s'agissant de l'institution, au niveau de l'entreprise, d'un comité central, puisque la question s'est posée de l'obligation, pour une entreprise étrangère, d'instituer, en France, cette instance. Les faits sont connus, seule la solution en son principe sera donc rappelée : au motif que son siège social était situé à l'étranger, la compagnie des Wagons-Lits se refusait à créer, en France, un comité central d'entreprise, prétendant ainsi que le cadre de création de cet organe devait être constitué par la société-employeur et que, cette société ayant son siège en Belgique, c'était à la loi belge de prévoir l'institution d'un comité ou d'une instance équivalente afin d'y assurer éventuellement la représentation des salariés français. Mais retenue par l'administration, cette analyse fut condamnée par le Conseil d'Etat aux motifs essentiels que, la compagnie ayant en France une activité d'employeur, elle était par là même soumise aux dispositions impératives du droit français : ainsi, la localisation à l'étranger de son siège social ne pouvant empêcher une société revêtant la qualité

d'employeur en France de permettre à son personnel de participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la gestion de l'entreprise, il lui appartenait donc d'instituer la participation d'un comité central à ses activités d'employeur en France. Consacrant la catégorie des lois d'application immédiate dans laquelle devaient être rangées les dispositions de l'ordonnance du 22 février 1945, le Conseil d'Etat institua par là même l'exercice en France d'une activité d'employeur en critère d'application dans l'espace du droit régissant la représentation du personnel, c'est-à-dire, en critère d'organisation d'un comité central d'entreprise dans une société dont le siège social relève d'un système juridique étranger ⁸. Mais s'il apparaît ainsi que les solutions relatives à la mise en place d'institutions représentatives du personnel au sein d'entités dépourvues de personnalité juridique ont en commun la même idée de territorialité, c'est le même principe de solution que le législateur a entendu faire prévaloir, s'agissant de cette institution visant, cette fois, des entités identifiées par leur autonomie juridique, qu'est le comité de groupe. La question, là encore, est connue, elle ne donnera lieu, pour cette raison, qu'à de brèves remarques : seul l'ensemble constitué par une société « dominante », ses filiales et les entités qu'elle contrôle de façon effective, dont le siège social est situé en France, peut constituer un groupe devant, en tant que tel, être doté d'un comité de groupe. Ainsi ressort-il de l'article L. 439-1 que ce comité ne sera constitué que si le groupe est formé d'une société dominante et de filiales dans le siège se situe sur le territoire national. A contrario, tout porte donc à croire que ce nouvel organe ne concerne pas les groupes dont la société dominante a son siège à l'étranger, et que, si son siège est situé en France, le groupe se trouve alors limité à elle et à ses filiales de droit français.

Sans aucun doute, le droit du travail français a donc entendu garantir aux salariés relevant de la partie d'entreprise située en France, la création d'institutions représentatives du personnel. Mais, on l'a dit, il ne suffit pas de créer une institution ; encore faut-il qu'elle soit en mesure d'exercer ses pouvoirs. Or, s'il est certain qu'en reconnaissant son étendue maximale au champ d'application dans l'espace des institutions représentatives du personnel et notamment du comité central d'entreprise, la jurisprudence a ainsi contribué à assurer l'instauration de véritables relations collectives de travail, il est par contre moins évident que cette institution soit en fait autorisée à exercer l'ensemble des compétences habituellement reconnues à ce type d'organismes.

2. Les pouvoirs des institutions représentatives du personnel

Un comité d'entreprise (ou central d'entreprise) institué en France peut-il avoir accès à l'ensemble des documents comptables et financiers établis et détenus à l'étranger ? Le fait que le siège social de l'entreprise se trouve hors des frontières nationales peut-il de façon générale faite obstacle à l'exercice des pouvoirs de ces institutions ? Le Conseil d'Etat n'avait pas ignoré ces questions lorsqu'en 1973, il avait manifesté sa volonté d'assurer le fonctionnement de la représentation du personnel dans une entreprise transnationale : ainsi avait-il estimé que le comité établi en France devait être mis à même d'exercer l'ensemble de ses attributions légales, réserve faite seulement de celles qui seraient « incompatibles » avec

la présence, à l'étranger, du siège social ; les informations dues à cette instance ne devaient donc, selon lui, être limitées qu'à ce seul cas d'incompatibilité, étant entendu, par ailleurs, que la participation du comité aux activités d'employeur en France de l'entreprise, devait s'effectuer « dans toute la mesure du possible ». Or, loin s'en faut qu'une telle solution ait durablement exprimé la position des magistrats en la matière puisque cette jurisprudence Wagons-Lits a, en fait, été apparemment remise en cause par un arrêt Air Afrique rendu le 28 février 1986 ⁹ . En effet, c'est par la négative que les juges répondirent à la question de savoir si un comité pouvait prétendre être informé de la situation et de l'activité de la firme multinationale dans son ensemble dès lors qu'il représente uniquement les salariés de la partie d'entreprise située en France. Ainsi la solution retenue _ depuis reprise et complétée _ fut la suivante : s'agissant de la communication des documents comptables et financiers, les dispositions édictées en la matière ne doivent s'appliquer qu'aux seuls sociétés dont le siège est situé en France et non concerner les sociétés établies hors du territoire national ; plus précisément, si une société mère située à l'étranger ne peut refuser au comité d'une filiale mais aussi celle des autres sociétés françaises du groupe, elle peut toutefois s'opposer à la communication d'informations comptables et financières concernant son activité dans d'autres pays que la France ¹⁰ . Mais si, en raison de la contradiction apparue entre cette jurisprudence et celle du Conseil d'Etat qui, elle, limitait l'information au seul cas d'incompatibilité, on est donc aujourd'hui fondé à s'interroger sur l'intérêt que présente l'implantation d'un comité d'entreprise en France, spécialement dans le cas où _ « les décisions étant prises au siège de la société dans le cadre d'une organisation centralisée des services » ¹¹ _ la direction a, par là même, la faculté de priver ce comité de nombreuses informations, que penser, enfin, des pouvoirs reconnus à un comité de groupe implanté en France ? Sans doute, on sait à ce propos et depuis un arrêt récent du 6 décembre 1994 ¹² , qu'en retenant que l'expert-comptable d'un comité de groupe a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes ¹³ dont la compétence s'étend aux entreprises comprises dans la consolidation ¹⁴ , la Cour de cassation en déduit que ce expert doit avoir accès à tous les éléments d'information de l'activité du groupe, y compris ceux émanant des filiales situées à l'étranger. Mais si, de la sorte, il apparaît que la compétence d'un comité de groupe ne se cantonne pas aux informations relatives aux seules sociétés ayant leur siège en France, c'est là toutefois une solution au champ d'application circonscrit et qui, plus précisément, n'a vocation à s'appliquer que dans le cas où le siège social de la société mère se situe en France : en effet, tout porte à croire que, dans cette décision, la Cour de cassation n'a pas entendu permettre à un expert-comptable d'étendre ses investigations à l'étranger, mais seulement voulu l'autoriser à connaître des documents relatifs aux filiales étrangères détenus, en France, par la société dominante du groupe ; ainsi a-t-elle fait en réalité application du principe de territorialité qui, s'il n'interdit pas de demander en France des informations sur des sociétés étrangères faisant partie du groupe, s'oppose en revanche à l'application de la législation française à des pays étrangers.

Dans la mesure où les règles françaises, quelle que soit l'interprétation compréhensive que l'on peut en donner, ne peuvent assurer que de façon partielle la représentation des salariés dans une entreprise ou un groupe à structure transnationale, il n'ait, dès lors, guère étonnant que cette idée d'imaginer des règles internationales ait lentement fait son chemin : c'est ainsi que l'initiative a été prise de prévoir

directement une représentation sui generis adaptée au cas des entités à structure transnationale ; c'est, bien sûr, dans cette perspective que s'inscrit la directive du 22 septembre 1994 qui impose désormais la constitution, dans les entreprises et les groupes à dimension communautaire, d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des salariés.

B. Le contenu. La création d'une instance transnationale de représentation dans les entreprises ou groupes d'entreprises à vocation communautaire

L'objet de cette étude justifie ce choix, d'autant plus d'ailleurs qu'une analyse semblable a déjà été faite ¹⁵ : il s'agit moins ici de procéder à une présentation complète, voire minutieuse de cette nouvelle instance qu'est le comité d'entreprise européen que de mettre en évidence, moins ambitieusement, ses traits significatifs. A ce propos, ce sont alors le champ d'application de la directive et ses conditions d'entrée en vigueur ; également, les modalités de mise en place du comité et le fonctionnement de cet organe qui retiendront particulièrement l'attention.

S'agissant d'abord des entités concernées par le nouveau texte, deux cas sont manifestement à distinguer, dès lors qu'un comité doit être institué dans chaque entreprise ou groupe d'entreprises à dimension communautaire ayant au moins 1.000 salariés et au moins deux établissements ou filiales de 150 salariés dans des Etats membres différents. C'est ainsi, en premier lieu, que _ quelle que soit la localisation du siège social, y compris en dehors du territoire européen _ une entreprise sera réputée de dimension communautaire chaque fois qu'elle possédera des établissements sur le territoire d'au moins deux Etats destinataires du texte ; qu'elle emploiera au total 1.000 salariés sur le territoire des Etats de l'Union européenne (hors G.-B.), et, dans au moins deux Etats différents de l'union, un minimum de 150 salariés. C'est ainsi également que _ quelle que soit toujours la localisation du siège social _ constituera « un groupe d'entreprises », celui formé d'une « entreprise qui exerce le contrôle » et « des entreprises contrôlées », étant entendu, à ce propos, que la directive a posé des présomptions simples d'influence dominante.

Mais si des similitudes entre les deux hypothèses envisagées peuvent être relevée et si, notamment, la même solution devra être préconisée au cas de localisation, à l'étranger, du siège social de l'entreprise ou de la société dominante, chacune d'elles soulève, par ailleurs, des problèmes spécifiques dont on ne sait encore comment ils seront tranchés.

Premier problème, et non des moindres quand on sait ce qu'il en est en droit français : que faudra-t-il entendre par « établissement » au sens de la directive ? S'agira-t-il en effet d'un établissement au sens français du terme, étant entendu qu'il en existe de multiples acceptions ? ¹⁶ Verra-t-on apparaître plutôt une nouvelle définition de ce concept, ce qui diminuerait certainement les causes de contentieux devant la C.J.C.E. ?

Mais deuxième difficulté, d'un autre ordre sans pour autant être moins aiguë : comment, d'un point de vue juridique, identifiera-t-on un « groupe de sociétés à dimension communautaire » ? Qu'un litige

éclate à propos de la reconnaissance d'un groupe dont la société dominante se trouve hors de l'espace européen mais qui, pour partie, est implanté dans l'un des Etats membres et il appartiendra, certes, au juge de l'Etat signataire sur lequel est implantée une filiale de trancher la difficulté et, notamment, d'apprécier l'existence d'un contrôle exercé par la société dominante sur la filiale européenne en cause. Mais _ et c'est là le problème _ ce juge aura-t-il pour autant en main l'ensemble des informations nécessaires à la reconnaissance d'un groupe à dimension communautaire ? A l'évidence, rien n'est moins sûr, spécialement dans l'hypothèse où cette société mère serait « soupçonnée » d'exercer une influence dominante sur d'autres sociétés implantées hors de l'Union européenne. Appartiendra-t-il alors à la C.J.C.E. d'intervenir ? Mais, là encore la réponse est aléatoire puisque l'on sait que la C.J.C.E. ne peut être saisie que dans des cas limités. En tout état de cause et si les conditions requises s'avèrent remplies, obligation sera donc faite aux entreprises ou groupes à dimension communautaire, d'instituer un comité d'entreprise européen, étant entendu que si la responsabilité en incombera à la direction centrale lorsque celle-ci sera située dans un Etat membre, il en ira autrement dans le cas contraire et que c'est alors à son représentant, ou, à défaut, au responsable de l'établissement ou de la filiale le (la) plus important(e) qu'il reviendra d'assumer cette charge. Mais _ précision nécessaire concernant l'entrée en vigueur de la directive _ c'est d'un régime spécifique que bénéficient, par ailleurs, celles des entités qui, sans attendre l'adoption définitive de la directive, ont décidé la mise en place de structures transnationales d'information des salariés : en effet, par faveur pour ces entités « pionnières » en la matière, il est prévu que l'existence d'un accord d'anticipation conclu par elles peut les exonérer des obligations découlant de la directive ; cette dispense ne pouvant, telle quelle, être acceptée en toute hypothèse sous peine de voir le texte vidé de son contenu, il est cependant mis certaines conditions à cette exonération. Or, il s'avère _ et c'est là encore un trait significatif de la directive _ que ces dernières exigences sont pour le moins strictes :

_ d'abord, l'accord en cause doit avoir été conclu au plus tard avant que la directive n'ait été légalement ou conventionnellement transposée dans l'Etat de l'union où se trouve la direction centrale de l'entreprise ou du groupe et, en tout état de cause, avant le 22 septembre 1996,

_ ensuite, cet accord doit être applicable, sans exception, à tous les salariés de l'entreprise ou du groupe travaillant sur le territoire des Etats destinataires de la directive,

_ également, il doit organiser une double procédure d'information et de consultation au sens de la directive,

_ enfin, l'information et la consultation ainsi prévues doivent présenter un caractère transnational.

Au vu du caractère rigoureux de ces conditions auxquelles devront donc répondre certains accords pour être qualifiés « d'anticipation » avec les conséquences en résultant, un « risque » paraît dès lors évident : celui, bien sûr, de voir des entreprises ou groupes contraints de gérer de façon concomitante le dispositif conventionnel déjà mis en place et un nouveau dispositif d'origine, cette fois, légale ; cette éventuelle coexistence d'institutions pouvant se révéler coûteuse, il ne serait donc guère étonnant de constater très vite _ si ce n'est déjà fait _ l'insertion, dans les accords dits d'anticipation, de clauses « destructrices » les concernant, au cas où le respect des dispositions issues de la directive serait malgré tout imposé.

Mais si des difficultés inattendues pourront donc surgir quant au sort de ces accords « d'anticipation », la conclusion des accords, cette fois-ci, « d'application » de la directive, c'est-à-dire des accords visant à la mise en place d'un comité central d'entreprise, pourra également s'avérer problématique.

Que la négociation nouée entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation aboutisse ou non, il faudra en effet trancher, d'une façon ou d'une autre, certaines questions. Première hypothèse concevable et premier problème soulevé : quel sort réserver au groupe spécial de négociation en cas de négociation réussie, c'est-à-dire de conclusion d'un accord instituant un comité d'entreprise européen ? Faudra-t-il admettre que, s'agissant là d'un organe permanent, cette entité aura vocation à perdurer au-delà de la clôture de la négociation ? Devra-t-on plutôt considérer qu'il ne s'agit là que d'un organe éphémère dont la dissolution, par conséquent, s'imposera dès la fin des discussions ? Outre le fait que le maintien illimité du groupe spécial de négociation s'avérerait fort coûteux pour l'entreprise, un argument tiré du texte même de la directive pourrait alors conforter la seconde interprétation. En effet, et comme indiqué dans le point 1-f des prescriptions subsidiaires annexées à la directive, si la négociation d'un accord s'engage alors qu'a d'abord été mis en place un comité légal, c'est à ce dernier de jouer le rôle normalement imparti au groupe spécial de négociation : pourquoi, dès lors, ne pas admettre, par analogie, que dans le cas où un comité serait conventionnellement mis en place, c'est à cet organe et non plus au groupe spécial de négociation que devrait revenir la qualité de partie à l'accord en vue de son éventuelle révision ou renégociation ? 17

Mais que la négociation échoue pour tel ou tel motif et, notamment, en raison du refus des dirigeants de l'entité transnationale en cause de consentir _ du fait de son coût estimé trop élevé _ à l'institution d'un comité conventionnel et _ seconde hypothèse _ sera mis en place un comité légal, étant entendu que devront être respectées les prescriptions subsidiaires arrêtées, conformément à celles annexées à la directive, par le pays où se trouve la direction centrale. A ce propos, plus que sa composition, ce sont les moyens dont disposera ce comité pour accomplir sa mission qui doivent particulièrement retenir l'attention. Or, il s'avère que les questions et problèmes susceptibles d'être soulevés à ce sujet risquent en fait d'être similaires à ceux pouvant être rencontrés à la suite de la mise en place d'un comité d'entreprise européen conventionnel. Dès lors, ces difficultés étant donc communes à l'organisation d'un comité légal et d'un comité conventionnel et leur existence faisant justement craindre une complexification de la concertation a priori recherchée, il convient maintenant d'apprécier les complications que risque d'entraîner l'application de la directive et de s'interroger, également, sur la façon dont le comité d'entreprise européen s'articulera avec les institutions représentatives du personnel « à la française ».

II. LE COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN : UNE NOUVELLE INSTITUTION EN REALITE SUSCEPTIBLE DE COMPLEXIFIER LA CONCERTATION RECHERCHEE ?

Si l'on ne peut nier le fait que certaines décisions émanant d'une direction de groupe affectent directement les salariés d'une ou plusieurs sociétés de ce groupe et que leurs représentants doivent être mis à même d'en débattre avec les véritables auteurs de la décision, y compris lorsque ceux-ci relèvent d'un autre Etat, le réalisme impose également d'admettre que, dans le contexte exacerbé de concurrence mondiale qui est le nôtre, les initiatives prises dans ce but ne doivent pas, pour les entités transnationales, se révéler trop coûteuses et dangereuses pour leur gestion. Compte tenu du légitime besoin d'information des salariés, seuls deux types d'arguments semblent, par conséquent, pouvoir être invoqués à bon droit par des dirigeants pour justifier leur éventuelle réticence devant la mise en place de nouvelles instances de dialogue : la crainte d'un ralentissement du processus décisionnel d'une part ; l'alourdissement des charges financières pesant sur eux, d'autre part. Sans doute, il n'est plus aujourd'hui temps d'invoquer ces arguments pour s'opposer à une intervention communautaire en la matière dès lors qu'après une longue période d'élaboration, la directive visant à l'institution d'un comité d'entreprise européen a donc été adoptée le 22 septembre 1994. Mais que ces arguments apparaissent plus ou moins fondés, compte tenu particulièrement des spécificités du droit français et on pourra à nouveau les invoquer au cours des discussions précédant la loi française de transposition, voire les prendre en considération. Or, pour deux raisons au moins, on peut hésiter à penser que l'intégration, telle quelle, de la directive en droit français soit la meilleure solution à retenir. Première question et première difficulté dès lors qu'il s'agira de déterminer la portée réelle de l'expression collective au sein du comité d'entreprise européen avec les conséquences en résultant sur le plan de la gestion des groupes ou entreprises : quel contenu donner à la notion de « consultation » visée par la directive ? Problème récurrent, problème pendant : faudra-t-il entendre cette notion au sens du droit français, au risque de provoquer peut-être un ralentissement préjudiciable du processus décisionnel ? Faudra-t-il au contraire admettre qu'il s'agit là d'un concept autonome par rapport au droit français, ainsi plus compatible avec la rapidité qui doit caractériser les prises de décisions ? Mais, second problème important, comment donc s'articulera le comité d'entreprise européen avec les institutions représentatives du personnel françaises ? La question ne se posera-t-elle pas en effet d'une superposition _ coûteuse _ d'instances à compétences en définitive voisines ? Comment, si tel était le cas, articuler alors ces différentes instances de dialogue de telle sorte qu'aucune d'entre elles ne se trouve mise en « porte à faux » ? 18 .

A. La notion de consultation vue sous le prisme européen

Qu'un accord ait été ou non conclu, un point est sûr : sauf dispositions plus favorables, les pouvoirs et compétences du comité d'entreprise européen, conventionnel ou légal, en définitive mis en place devront en principe se limiter aux établissements de l'entreprise ou sociétés du groupe situés sur le territoire des Etats membres de l'Union. Mais cela étant, et si le domaine ainsi offert à la consultation de ces instances de dialogue semble aisé à identifier, il n'en va pas de même de l'ampleur de leur intervention. Le problème est facile à cerner, la solution moins évidente : quel contenu donner, en effet, à la notion de consultation du comité d'entreprise européen, légal ou conventionnel, qu'évoque la directive ? 19 . Bien sûr, on pourrait a priori penser que c'est là une question vaine puisque la directive, dans son article 2 f/a a défini elle-même cette notion en décidant qu'il fallait entendre par là : « l'échange de vue et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction approprié... ». Mais cette définition n'incluant pas indiscutablement le concept d'antériorité, contrairement à la législation française sur les comités d'entreprise, deux façons de la comprendre peuvent, en réalité, s'opposer. C'est ainsi que, selon certains, tout porte à croire qu'il conviendrait d'assimiler cette notion de consultation à celle dégagée en droit français : les instances de dialogue créées par la directive ayant pour but l'information mais aussi la consultation, ce serait en effet faire fi de ces finalités que de créer un nouveau concept de consultation postérieure à la décision, consultation qui serait inutile puisqu'elle équivaudrait en réalité à une simple information des salariés ; dans la mesure où il ne serait pas conforme à l'esprit de la directive de réduire de façon drastique la portée de la consultation, il faudrait donc que cette notion réponde aux conditions dégagées en droit français, c'est-à-dire qu'elle soit :

- _ préalable à la décision de la direction centrale ;
- _ précédée de la remise d'informations écrites ;
- _ assortie d'un délai d'examen suffisant ;
- _ enfin, suivie d'une réponse motivée de la direction aux remarques des représentants du personnel

20 .

Mais loin de faire l'unanimité, c'est là une interprétation que d'autres commentateurs, se basant non seulement sur une lecture différente des textes mais aussi sur des arguments d'opportunité n'hésitent pas, dès à présent, à réfuter. Premier argument invoqué et effectivement fondé sur les termes de la directive et de son annexe : à aucun moment il n'est dit qu'on devra obligatoirement consulter le comité d'entreprise européen préalablement à la prise de décision ; plus exactement et de façon plus significative encore, il apparaît qu'au cas particulièrement important d'adoption de mesures affectant considérablement les intérêts des salariés, la directive indique simplement qu'un « avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable » 21 . Dès lors, il faut admettre, selon certains, que cet échange de vue visé par la directive ne constituera pas un préalable obligatoire aux décisions prises par la direction centrale de l'entreprise ou du groupe d'entreprises 22 ; c'est là, d'ailleurs, la seule interprétation qui vaille dans la mesure où toute autre solution serait de nature à entraver la gestion de ces entités transnationales. Car, et

c'est le second argument _ d'opportunité cette fois-ci _ invoqué : il serait très grave pour le bon fonctionnement de ces groupes européens de subordonner la décision patronale à l'obtention d'un avis et donc d'en suspendre momentanément l'exécution ; ce serait-là, en effet, une solution en tout point incompatible avec la rapidité et la souplesse nécessaires à la prise de décisions.

Mais l'une et l'autre de ces deux interprétations pêchant en réalité par excès, dans la mesure où il ne paraît raisonnable ni de vider totalement de son contenu le concept de consultation, ni de lui octroyer toujours le sens que lui donne le droit français, une troisième solution semblerait préférable. Pourquoi, en effet, ne pourrait-on pas explorer la voie consistant à faire le partage, selon l'importance des difficultés soulevées, entre ce qui pourrait relever d'une procédure de consultation au sens français du terme et ce qui, au contraire, pourrait donner lieu à une simple information des salariés ? Pourquoi, plus précisément, ne pas imaginer que seules les décisions les plus importantes, c'est-à-dire celles répondant aux prescriptions subsidiaires et concernant l'ensemble de l'entreprise ou du groupe européen ou plusieurs établissements ou entreprises du même groupe situés dans différents Etats membres, devraient relever d'une consultation préalable du comité d'entreprise européen, alors que les autres pourraient donner lieu à une simple information de cette instance ? Les avantages d'une telle solution apparaîtraient en tout cas clairement si elle était celle retenue par le législateur français dans la loi de transposition : en effet, l'esprit même de la directive se verrait en premier lieu respecté puisque la portée de la « consultation » ne serait pas ainsi excessivement réduite ; mais, d'autre part, les craintes exprimées par certains dirigeants de voir le processus décisionnel par trop ralenti s'avéreraient pour leur part et pour partie infondées car seules certaines de leurs décisions relèveraient d'une consultation préalable ²³ . En tout état de cause et s'il est patent que le législateur français devra trancher le problème soulevé par la nature de l'intervention du comité d'entreprise européen en tentant de tenir compte des intérêts des uns et des autres, une autre difficulté se présentera dont, nécessairement, il aura aussi à connaître. Comment, en effet, s'articulera ce comité d'entreprise européen avec les différentes instances de dialogue déjà prévues par le droit français ? N'y a-t-il pas là un risque de superposition d'instances à compétences finalement voisines, risque à ne pas minorer dans le contexte de concurrence mondiale actuel ? Et si une réponse positive s'imposait, comment, dès lors, pourrait-on réduire le nombre d'échelons à consulter sans qu'un tel choix soit pour autant synonyme de régression sociale ?

B. L'articulation du comité d'entreprise européen avec les institutions représentatives du personnel françaises : un problème pendant

Qu'il s'agisse donc d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises à vocation communautaire et sous réserve que les conditions requises soient remplies, un comité d'entreprise européen devra donc être implanté au sein de ces entités, instance de dialogue qu'il faudra faire coexister avec les différentes institutions d'origine française déjà mises en place. Une remarque _ critique _ peut alors être faite avant d'aller plus loin dans la mesure où il apparaît que, pour partie tout au moins, ces difficultés auraient pu

être évitées. Pour une raison essentielle, il n'aurait pas fallu en effet confondre le cas d'une entreprise à établissements multiples, même européenne, et celui d'un groupe de sociétés et ainsi soumettre ces deux entités à une seule et même obligation. Effectivement, au-delà de leur seul point commun, à savoir le caractère multinational de leurs implantations (établissements dans un cas, filiales dans l'autre), des différences fondamentales opposent ces deux cas ; plus précisément, alors qu'une entreprise ayant des établissements dans plusieurs pays membres forme une seule et même personne juridique _ quels que soient le nombre et la dénomination de ses implantations (établissements, succursales, délégations...) _ et dispose d'un dirigeant qui est l'employeur de tous les salariés de cette entité, un groupe européen constitue, au contraire, un ensemble d'entreprises juridiquement distinctes dans lequel, notamment, la direction centrale ne dispose d'aucune des prérogatives d'employeur sur les salariés de ces différentes entreprises ²⁴ . Dès lors, et si une intervention communautaire s'avérait certes nécessaire pour faire échec à la territorialité des règles applicables à la participation des salariés, sans doute aurait-il été plus judicieux, s'agissant des entreprises à établissements multiples à dimension communautaire, d'imposer par exemple à leurs dirigeants de venir expliquer aux représentants des salariés les projets de décision envisagés et affectant leurs établissements, plutôt que de créer une nouvelle et lourde structure de dialogue. C'est là, de plus, une solution qui aurait présenté le mérite d'une grande efficacité alliée à une grande économie de moyens ²⁵ . Mais nonobstant ces importantes différences de situation entre l'entreprise à établissements multiples et le groupe de sociétés, c'est pourtant le même principe de solution qui leur a été appliqué ; aussi convient-il de se demander comment pourront coexister, selon la structure de l'entité en cause, comité d'entreprise européen et comité de groupe d'une part ; comité d'entreprise européen et comité central d'entreprise d'autre part.

Lorsque le groupe à dimension communautaire sera d'origine française, il apparaît d'abord que le comité de groupe sera en fait remis en cause par le comité d'entreprise européen : en effet, de nombreux traits distingueront clairement ces deux institutions, l'avantage étant donné à l'instance européenne ; plus précisément, alors que le premier de ces organes sera doté d'un seul droit à information dont, au surplus, l'objet est insuffisamment détaillé, le second sera non seulement informé plus largement mais aussi obligatoirement consulté dans un certain nombre d'hypothèses. Le rôle du comité de groupe se trouvant par conséquent amoindri sans qu'il soit pour autant porté préjudice aux intérêts des salariés en raison de la mise en place du comité d'entreprise européen, quelles leçons tirer de cette situation ? Alors même que rien ne l'y obligerait dès lors que l'article 12-2 de la directive prévoit notamment que « la présente directive ne porte pas préjudice aux droits d'information et de consultation des travailleurs existant dans les droits nationaux », il semble que le législateur, dans la loi de transposition, pourrait alors envisager les solutions suivantes : pour éviter que « l'empilage » de plusieurs institutions, françaises et européennes, soit de nature à allonger le processus décisionnel, sans pour autant offrir davantage de garanties aux salariés, il pourrait par exemple permettre une dérogation autorisant l'unification des deux institutions dans les accords constitutifs des comités d'entreprise européens, sous réserve évidemment que les négociateurs en conviennent ²⁶ . Mais, dans le même but, il pourrait également décider qu'en cas de coexistence de ces deux instances, le comité de groupe devra devenir une commission spécialisée du

comité d'entreprise européen. Sans doute, dans les deux cas, subsisteraient encore de nombreux problèmes, notamment celui relatif à l'ajustement des règles concernant la composition du comité de groupe à la nouvelle situation. Mais en tout état de cause, ce sont là des solutions qui, semble-t-il, présenteraient l'avantage de préserver les intérêts essentiels des salariés sans pour autant faire peu de cas des impératifs auxquels sont aujourd'hui soumis les dirigeants.

Et s'agissant du comité central d'entreprise ? Là encore et pour les mêmes raisons, c'est-à-dire dans le but de ne pas laisser coexister des institutions susceptibles de faire double emploi, le législateur pourrait permettre l'unification conventionnelle des missions du comité d'entreprise européen d'une part, du comité central d'entreprise d'autre part, à condition que soient respectées les attributions légales de ce dernier organe.

Mais en tout état de cause et si le législateur français consacrait, dans la loi de transposition, ces solutions concernant tant le comité de groupe que le comité central, c'est une sorte de « discrimination à rebours » qui se trouverait ainsi consacrée 27 . En effet, ce sont, en droit français, deux réglementations qui coexisteraient en définitive : l'une, instaurant cette unification des institutions et relative aux groupes et entreprises relevant du domaine d'application de la directive, l'autre, laissant subsister le comité de groupe et le comité central tels qu'on les connaît aujourd'hui, mais visant les seules entités de taille inférieure aux seuils du droit communautaire. Ainsi il apparaît que « les nationaux _ travailleurs, entreprises _ placés dans une situation échappant au droit communautaire (seraient) moins bien traités, par l'effet de leur réglementation nationale, que s'ils relevaient du droit communautaire, la dimension communautaire ne pouvant en effet conférer ni au comité de groupe ni au comité central les prérogatives que ne leur reconnaît pas le droit français » 28 .

1 –

(1) Sur cette question, voir notre thèse « L'entreprise à établissements multiples en droit du travail », Toulouse, 1993.

2 –

(2) Dir. C.E.E., no 75/129, mod. par la directive no 92/56 du 24 juin 1992.

3 –

(3) Dir. C.E.E. 77/187.

4 –

(4) J.O.C.E., no L. 254, 30 septembre 1994, p. 64.

5 –

(5) Voir par ex. Actualité U.I.M.M., no 129, 28 juillet, 22 septembre 1994, p. 40.

6 –

(6) Selon une expression empruntée à P. Strasser, « Les comités de groupe européens : une longue gestation... », « Le droit collectif du travail », Etudes en hommage à Madame le professeur Sinay, p. 331.

7 –

(7) Pour plus de développements, voir thèse précitée, p. 348 et s.

8 –

(8) C.E., 29 juin 1973, D. Soc. 1974, p. 42 ; Rev. Soc. 1976, p. 663 ; Clunet 1975, p. 538. Adde Ph. Francescakis « Lois d'application immédiate et Droit du travail. L'affaire du comité d'entreprise de la compagnie des Wagons-lits », R.C.D.I.P. 1974, p. 273.

9 –

(9) Cass. Ch. Mixte, 28 février 1986, Clunet 1986, p. 699 (note A. Lyon-Caen) ; Clunet 1986, p. 992 (note P. Rodière) ; J.P. Soc. U.I.M.M., no 86-479, p. 444 ; D. 1987, p. 137 (Concl. Franck).

10 –

(10) On notera que si les magistrats ont ainsi étendu le pouvoir d'investigation de l'expert-comptable du comité d'entreprise d'une filiale à toutes les autres sociétés françaises du groupe auquel appartient cette entreprise (Soc., 8 novembre 1994, D. Soc. 1995, p. 73, obs. M. Cohen), y compris à la société mère (Crim., 26 mars 1991, R.J.S. 1991, no 600), une solution du même ordre a été retenue dans une autre hypothèse : comme en a jugé un arrêt Alsthom-Atlantique (Soc., 16 mai 1990, D. Soc. 1991, p. 50 et l'étude de M. Cohen « La liberté d'investigation de l'expert-comptable du comité d'entreprise »), l'expert-comptable assistant un comité central d'entreprise peut en effet réclamer les documents comptables propres aux « divisions » de cette entreprise ayant, chacune, des relations économiques avec d'autres établissements ou sociétés dépendant du même groupe.

11 –

(11) Selon les termes de P. Rodière, note précitée, Clunet 1986, p. 1004.

12 –

(12) Voir B. Boubli, « Expert-comptable du comité de groupe : accès aux documents », S.S.L. no 724 du 19.12.1994, p. 3, Y. Chauvy, Concl. « Le comité de groupe et son expert-comptable », R.J.S. 1/95, p. 7. M. Cohen, « Le comité de groupe et les sociétés étrangères », D. Soc. 1995, p. 40 ; « Les pouvoirs de l'expert-comptable du comité de groupe », C.S.B.P., no 66, p. 29.

13 –

(13) Art. L. 434-6, al. 3.

14 –

(14) Art. 229 de la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales.

15 –

(15) B. Teyssié « Le comité d'entreprise européen », J.C.P. 1995, E, no 416, p. 1. Voir aussi, S. Deniniolle « Le comité européen d'entreprise : prolégomènes autour d'un succès », Legicom, no 4/1994, p. 16 ; M. Cohen « La mise en place et le fonctionnement des comités d'entreprises européens », R.P. D.S. 1995, p. 15 ; G. Belier « Le comité d'entreprise européen : une institution encore à construire ? », D. Soc. 1994, p. 1027 ; P. Rodière « Le comité d'entreprise à l'heure européenne », D.O. 1995, p. 61.

16 –

(16) Sur ce point, voir thèse précitée, sp. p. 24 et s.

17 –

(17) Sur cette question, voir B. Teyssié, étude précitée, no 34.

18 –

(18) Selon l'expression de G. Belier, art. préc.

19 –

(19) V. J. Grimaldi d'Esdra, « Questions sur le comité européen », Droit du travail, Ed. Techniques, juillet 1994, p. 1.

20 –

(20) En ce sens, M. Cohen, étude précitée, p. 21.

21 –

(21) Dir. no 94/45 du 22 septembre 1994, annexe, point 3, al. 3.

22 –

(22) V. B. Teyssié, étude précitée, no 82, p. 15.

23 –

(23) Rapp. G. Belier, art. préc. D. Soc. 1994, p. 1027, sp 1028 et 1029.

24 –

(24) Sur cette question, voir notre thèse.

25 –

(25) C'est là une proposition faite par C. Guirlet, « le comité d'entreprise européen, mythes et réalités », J.C.P. 1991, E., no 63, p. 290, sp. no 13.

26 –

(26) En ce sens, G. Belier, art. préc., p. 1029.

27 –

(27) Selon l'expression de P. Rodière, art. préc. no 7, p. 63.

28 –

(28) Ibid., p. 63, note no 30.