

Fiche d'information n° 4

29 Mai 2008

Les CEE devant les tribunaux

La directive 94/45/CE constitue le document clé de la législation européenne sur les comités d'entreprise européens. Elle définit les dispositions qui doivent être transposées dans le droit national de tous les États de l'UE, constituant une base de règles communes pour les CEE dans toute l'Europe. Cependant, de nombreux aspects cruciaux des règles en matière de CEE ne sont pas expliqués clairement dans la directive, ce qui a entraîné toute une série de problèmes et une situation d'incertitude pour les comités d'entreprise européens. Certains travailleurs ont dû s'adresser aux tribunaux pour obtenir la solution à ces problèmes tandis que d'autres CEE, qui souhaitaient tenter une action en justice, n'ont même pas obtenu la fixation d'une date pour la procédure. Bien sûr, les actions en justice devraient rester les mesures de dernier recours pour les CEE. Tout bien considéré, elles sont onéreuses, prennent beaucoup de temps, mais, en outre, leur issue est imprévisible. Cependant, ce dernier recours de l'action en justice doit toujours être possible. Dans le cadre de notre campagne actuelle pour une amélioration de la législation CEE, la CES demande que la directive ne soit pas seulement plus équitabile mais aussi plus claire et plus compréhensible. Nous pensons qu'il est important que toute personne impliquée dans les CEE soit confrontée à des règles efficaces et transparentes qui peuvent être observées avec confiance.



Les procédures juridiques sont coûteuses et prennent du temps

- En 2007, la durée moyenne d'une procédure devant la CEJ était de 18,7 mois
- Après 5 ans de procédure et un jugement positif de la CEJ, l'affaire Kühne & Nagel doit encore être réglée !

Quand les tribunaux doivent combler les lacunes

Depuis que la directive est entrée en vigueur, un certain nombre de juges nationaux au sein de l'UE ainsi que la Cour de justice européenne (CJ) ont dû trancher un certain nombre d'affaires relatives aux CEE. Ces jugements peuvent contribuer à apporter la clarté dont nous avons besoin sur les points relatifs aux CEE quand la directive est trop vague. Ils peuvent aussi permettre de formuler plus clairement les règles dans la perspective d'une nouvelle directive améliorée. Il y a trois points clés pour lesquels la CES demande que la jurisprudence soit reprise dans la nouvelle directive :

1. Mise en place d'un CEE

La CJ a jugé à plusieurs occasions (Kühne & Nagel, Bofrost) qu'il existait pour la direction une obligation

claire de fournir aux parties intéressées les informations dont elles ont besoin pour évaluer les possibilités de mise en place d'un CEE : la structure du groupe, la répartition du nombre de travailleurs et les références des représentants clés des salariés qui seraient concernés.

2. Information et consultation

Les juges ont souvent été appelés à trancher sur le contenu des termes « information » et « consultation » étant donné que les définitions données par la directive étaient trop vagues. Dans l'affaire *Gaz de France*, le Tribunal de grande instance de Paris a fait obstacle à la fusion avec Suez parce que le CEE n'avait pas été informé correctement, de façon exhaustive et adéquate sur le plan de restructuration. Cette décision souligne la nécessité de fournir aux CEE les informations complètes dans un délai suffisant pour qu'ils puissent formuler un avis dont la direction doit tenir compte. La CES demande que la définition européenne des notions d'information et de consultation soit formulée au moins de façon aussi précise que dans la « directive SE » récente.

3. Décisions transnationales

La directive nous dit que les CEE doivent être informés et consultés sur les décisions transnationales mais la signification de cette disposition n'est pas toujours claire. Dans l'affaire *British Airways*, un juge a considéré que la décision de restructurer dans un pays est transnationale si elle est prise par la direction située dans un autre pays. Cela a toujours été l'interprétation de la CES, mais de nouveau, du fait de la formulation vague de la directive actuelle, elle a été contestée par la direction dans un certain nombre de cas. Cette mauvaise interprétation devrait aussi être corrigée par une meilleure réécriture de la nouvelle directive.

Lorsque les tribunaux apportent de mauvaises nouvelles

Bien sûr, les décisions des juges peuvent être opposées aux intérêts des travailleurs d'une entreprise autant qu'elles peuvent être en leur faveur. Néanmoins, même des jugements défavorables peuvent être de nature à attirer notre attention sur les lacunes actuelles de la directive CEE et nous aider à opérer des modifications substantielles qui doivent être effectuées dans la législation.

Par exemple, le jugement français *Alcatel-Lucent* a mis en évidence le caractère imprécis de l'article 13 de la directive, visant les accords qui ont été conclus avant son entrée en vigueur. Dans ce cas, le tribunal français a considéré que ces accords n'étaient pas couverts par la directive ni par le droit français qui l'avait transposée. Ceci soulève des questions concernant les possibilités de renégociation de ces accords lorsqu'ils ne protègent pas suffisamment les intérêts des travailleurs. La CES estime que la directive doit être maintenant modifiée pour permettre explicitement cette renégociation.

Un autre problème réel a été mis en évidence par l'affaire *Grongaard et Bang*. Celui-ci s'était posé parce que le texte de la directive ne donne pas de précisions quant aux informations qui peuvent être considérées comme confidentielles et la façon dont elles doivent être traitées. Lorsque la CJ a dû trancher l'affaire, elle a donné une interprétation très restrictive de la notion de confidentialité. Cela a suscité des inquiétudes au sein de la CES quant à l'éventualité

qu'une attitude abusivement précautionneuse en matière de confidentialité puisse compromettre les droits fondamentaux des CEE à une information et une consultation efficaces. Nous demandons donc que la notion de confidentialité soit définie avec plus de précision dans la nouvelle directive, d'une façon qui préserve les droits des travailleurs tout en protégeant l'entreprise et ses actionnaires.

Nous pouvons également tirer des enseignements des affaires dont l'issue n'est pas totalement satisfaisante. Il doit être clair pour tous que la partie représentant les travailleurs au sein du CEE doit avoir la possibilité d'entamer une action en justice si la direction n'honore pas l'accord. Néanmoins, la directive n'en fait pas mention. Dans une affaire, ceci a eu pour conséquence qu'un juge a déclaré aux membres du CEE de P&O que leur action serait déclarée irrecevable s'ils entamaient une action en justice. Le



Affaires CEJ

- **Kühne & Nagel**, 13.01.2004 (C-440/00)
 - **Bofrost**, 29.03.2001 (C-62/99)
 - **ADS Anker**, 15.07.2004 (C-349/01)
 - **Grongard & Bang**, 22.11.2005 (C-384/02)
- Pour un aperçu des affaires nationales, voir www.ewcdb.org

problème était qu'un cadre était président du CEE et qu'il n'était (naturellement) pas en faveur d'une action contre l'entreprise. L'affaire aurait quand même pu être prise en compte s'il ne s'était pas présenté un autre problème crucial : il n'y avait pas la certitude que les frais de justice exposés par le CEE ou ses membres pouvaient être couverts dans un tel cas. Il s'agit là d'un facteur qui empêche souvent les CEE de défendre leurs droits devant les tribunaux.

Les sanctions doivent être dissuasives

Un autre obstacle à la voie judiciaire pour les CEE est que les sanctions prises contre les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations légales sont entièrement laissées à la discrétion des différents gouvernements nationaux. Ceci a eu pour effet que certaines lois nationales étaient vagues et laxistes. La CES souhaite que la nouvelle directive garantisse des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives. Il est important que les entreprises qui négligent leurs obligations ne puissent pas jouir de l'impunité, en particulier lorsque ceci entraîne des violations graves et persistantes des droits des travailleurs. Bien que les sanctions financières soient importantes, il est peu probable qu'une amende maximum de cinq mille euros puisse avoir un effet dissuasif sur les grandes multinationales. Les tribunaux belges, dans l'affaire *British Airways* et les juges français dans l'affaire *Gaz de France* ont décidé que les décisions prises par la direction centrale ayant un impact important sur les travailleurs devaient être suspendues tant que la procédure d'information et de consultation n'était pas achevée. Il s'agit d'une façon efficace de garantir que les entreprises respectent leurs obligations et la CES

demande que ce principe soit incorporé à la révision de la directive. Nous devons être attentifs au facteur temps : les représentants des travailleurs doivent pouvoir disposer de moyens de recours juridictionnels rapides tels que des injonctions pour garantir les possibilités d'être informés et consultés avant la mise en œuvre des décisions de leur entreprise de manière irréversible.

Dissolution du CEE

Certains CEE n'ont même pas la possibilité d'introduire un recours légal pour ne pas avoir été informés ni consultés correctement parce que la décision sur laquelle ils n'avaient pas été consultés a pour conséquence leur disparition effective. Lorsqu'une entreprise cesse d'exister par suite d'une fusion ou d'une reprise, les nouveaux employeurs peuvent déclarer que le CEE cesse également d'exister. Il est donc important qu'une nouvelle directive améliorée assure que, lorsqu'il y a des modifications dans la structure de multinationales, les anciens CEE resteront en place jusqu'à ce que de nouveaux accords aient été conclus. Dans un environnement financier en mutation rapide, c'est la seule façon de garantir l'implication des travailleurs et l'accès à la justice dans les mois qui suivent la modification d'une structure.

Le sommet de l'iceberg : le problème de l'accès des CEE à la justice

Nous pouvons tirer pas mal d'enseignements en examinant les décisions judiciaires, mais nous ne devons pas oublier qu'elles ne reflètent qu'une infime minorité des problèmes rencontrés par les CEE dans toute l'Europe. Les problèmes ayant trait aux frais de justice, à la personnalité juridique des CEE pour ester en justice, les sanctions faibles et les délais insuffisants pour mettre certaines interventions en oeuvre sont autant d'obstacles à la justice. La directive ne supprime pas les obstacles de la crainte et de l'ignorance. L'absence dans la directive de toute disposition relative à la formation et les restrictions concernant les experts ont pour effet que certains membres des CEE n'ont pas des bases suffisantes en matière de droit des CEE pour seulement commencer à défendre leur position. L'absence de protection adéquate pour les représentants des salariés qui entreprennent des procédures en justice a également débouché sur des décisions où des mesures de rétorsion ont été prises contre les membres du CEE impliqués.

La CES est très préoccupée par ces problèmes qui constituent des mesures puissamment dissuasives pour les membres des CEE qui cherchent à défendre leurs droits. Par conséquent, tant qu'il n'existera pas une directive révisée qui aborde ces problèmes, nous ne cesserons de remettre en question la qualité de l'accès des CEE à la justice et l'efficacité de la loi elle-même.

Liens utiles

Site de la CES <http://www.etuc.org/>

Base de données ETUI-REHS sur les accords CEE : <http://www.ewcdb.org>

Base de données de l'Agence pour le développement social (ADS) <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

Pour plus d'informations, contactez : **Séverine Picard**, conseillère juridique de la CES – spicard@etuc.org