gramme de projets et de recherches pilotes ; il souhaite formuler deux conclusions finales.

Le Comité met l'accent sur l'importance du rôle de la Communauté dans la lutte contre la pauvreté et accepte l'opinion de la Commission selon laquelle «la proposition de promouvoir des projets pilotes prouve que la Communauté entend jouer un rôle qui, certes limité par les ressources engagées, a cependant potentiellement une grande signification». À travers ce programme, et au moyen d'arrangements adéquats destinés à assurer la poursuite de l'action, la Communauté peut commencer à présenter un visage réellement humain.

Il appartient maintenant au Conseil d'approuver le programme de projets pilotes et d'assurer son application dans les meilleurs délais. Le Comité estime que l'approbation devrait être donnée immédiatement afin de permettre une mise en œuvre rapide de l'action sur le terrain. Cette approbation devrait être donnée sous la forme légale appropriée afin d'assurer une base solide au développement à long terme de cette action et au soutien apporté par la Communauté à un progrès, minime peut-être, mais potentiellement d'une grande importance, vers une politique sociale d'ensemble dont bénéficieront les populations de tous les États membres.

Fait à Bruxelles, le 24 avril 1975.

Le président
du Comité économique et social
Henri CANONGE

Avis sur une proposition de directive du Conseil visant à l'harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres en ce qui concerne le maintien des droits et avantages des travailleurs en cas de fusions de sociétés, de transferts d'établissements ainsi que de concentrations d'entreprises

Le texte qui a fait l'objet de cet avis est publié au *Journal officiel des Communautés européennes* n° C 104 du 13 septembre 1974, page 1.

A. BASE JURIDIQUE DE L'AVIS

Le Conseil a décidé, le 14 juin 1974, de consulter, conformément aux dispositions de l'article 100 du traité instituant la Communauté économique européenne, le Comité économique et social sur la proposition susvisée.

B. AVIS DU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Le Comité économique et social a élaboré son avis sur le sujet précité au cours de sa 129e session plénière, tenue à Bruxelles les 23 et 24 avril 1975.

Le texte de cet avis est le suivant :

LE COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL,

vu la demande d'avis du Conseil des Communautés européennes, du 14 juin 1974, sur la proposition de directive du Conseil visant à l'harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres en ce qui concerne le maintien des droits et avantages des travailleurs en cas de fusions de sociétés, de transferts d'établissements ainsi que de concentrations d'entreprises,

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

vu la décision de son bureau, du 25 juin 1974, de charger la section des affaires sociales d'élaborer un avis en la matière,

vu l'avis de la section des affaires sociales, des 12 et 13 mars 1975, et le rapport de M. Muhr, rapporteur,

vu ses délibérations lors de sa 129e session plénière des 23 et 24 avril 1975, séances des 23 et 24 avril 1975,

considérant que si la loi n'assure pas un minimum de protection aux droits des travailleurs, les fusions de sociétés, les transferts d'établissements et les concentrations d'entreprises s'accompagnent souvent de révisions des effectifs ayant pour effet une perte totale ou partielle des droits acquis dans le passé par les travailleurs ;

considérant que, bien qu'il soit souhaitable, dans l'intérêt général et afin d'assurer la protection des individus, de soumettre les fusions de sociétés, les transferts d'établissements et les concentrations d'entreprises à certains contrôles, rien ne justifierait une interdiction générale de telles opérations, qui peuvent être bénéfiques par le progrès technique pour la conservation d'emplois qui pourraient, sinon, être perdus, et pour le relèvement accéléré du niveau de vie qui constitue l'un des objectifs du traité de Rome ;

considérant qu'un certain nombre de questions importantes ayant trait à la responsabilité civile peuvent se poser à l'occasion de fusions de sociétés et de transferts d'établissements et considérant qu'il convient de ne pas négliger ces questions, qui ne sont pas traitées dans la présente proposition de directive ;

considérant qu'il est possible de traiter séparément la question d'une protection sociale adéquate des travailleurs par la loi et celle de la mise en œuvre des opérations de fusions de sociétés, de transferts d'établissements ou de concentrations d'entreprises, de telle sorte que les procédures prévues dans la directive en question ne retardent pas de telles opérations,

A ADOPTÉ L'AVIS SUIVANT,

par 62 voix contre 27 et 14 abstentions :

Le Comité approuve la proposition de directive sous réserve des observations suivantes.

1. Observations générales

1.1. Le Comité se félicite de ce que la présente proposition de directive, en prévoyant des garanties obligatoires, se propose de protéger le travailleur contre la perte de ses droits et avantages en cas de fusions de sociétés, de transferts d'établissements et de concentrations d'entreprises. La garantie d'une protection minimale adéquate pour les travailleurs constitue d'ailleurs un objectif encore plus important aujourd'hui que par le passé, attendu que le développement industriel, tant au niveau national qu'au niveau communautaire, s'accompagne de mutations structurelles toujours plus nombreuses dans les entreprises et que ces mutations, qui se produisent en outre sur une plus grande échelle que par le passé, affectent souvent profondément la situation sociale des travailleurs au sein des entreprises concernées.

1.2. Le Comité insiste sur la constatation qu'il a déjà faite à plusieurs reprises, à savoir que les fusions de sociétés, les transferts d'établissements et les concentrations d'entreprises sont opportuns dans certaines circonstances, pour autant que certains critères soient fixés conformément à l'intérêt de l'économie de la Communauté et à celui des travailleurs. Ces opérations ne devraient donc pas être entravées par des obstacles inutiles ou trop gênants. Le Comité considère toutefois que de nombreuses conséquences préjudiciables aux travailleurs pourraient être évitées grâce à un examen approfondi des conséquences prévisibles de ces opérations de restructuration sur les travailleurs bien avant leur réalisation. Il peut, en effet, arriver que de telles opérations comportent des avantages considérables pour la rentabilité des entreprises et que leurs conséquences négatives soient supportées par les seuls travailleurs. C'est pourquoi le Comité attache une importance particulière à la présente proposition de la Commission, comme il en attache une à toutes les propositions communautaires destinées soit à éviter que les travailleurs subissent des torts, soit à compenser de tels torts. Ladite proposition doit en effet empêcher que les travailleurs seuls fassent les frais du progrès technique ou fassent à eux seuls les sacrifices qui peuvent se révéler nécessaires à court terme pour l'amélioration, à long terme, du niveau de vie.

1.3. Cela dit, le Comité tient également à souligner que les opérations dont il est question dans la présente directive peuvent contribuer d'une manière importante au maintien de l'emploi, notamment lorsque l'une des entreprises concernées par l'opération ne peut pas autrement poursuivre ses activités. À cet égard, il note avec satisfaction que la nouvelle directive ne vise aucunement à constituer un obstacle juridique pour les chefs d'entreprises qui souhaiteraient améliorer les structures de leurs entreprises et en augmenter la rentabilité.

1.4. Le Comité part de l'idée que la garantie de l'emploi et des droits acquis, ainsi que le maintien des conditions de travail, peuvent être obtenus soit par le biais de législations obligatoires garantissant la protection légale individuelle, soit par un système de protection collectif faisant essentiellement fond sur des négociations avec les représentants des travailleurs. Le Comité constate que la directive prend pour point de départ une combinaison de ces deux systèmes. Un ensemble de dispostions juridiques obligatoires vise, d'une part, à assurer, en cas de changement d'employeur, le transfert automatique des relations de travail du cédant à l'acquéreur ainsi que la protection des travailleurs contre des licenciements qui seraient dus au seul fait que des modifications ont été apportées aux structures de l'entreprise ; ces dispôsitions ont pour but d'exclure ainsi *a priori* les effets négatifs dans la plus large mesure possible. Parallèlement, d'autre part, on s'efforcera, notamment par la voie de l'information, de la consultation et de la négociation avec les organes de représentation des travailleurs, de compenser les répercussions négatives qui échappent au système de protection légale individuelle, ou que ce dernier ne peut atténuer de façon satisfaisante.

1.5. La proposition de la Commission n'aborde pas toutes les questions de responsabilité à l'égard des travailleurs considérés dans le contexte d'un changement d'employeur. Le Comité a envisagé l'éventualité de traiter de ce problème dans un autre instrument juridique que celui qui lui est actuellement soumis. Les questions de responsabilité sont, à l'évidence, des problèmes extrêmement complexes qui comportent des aspects juridiques étrangers, pour l'essentiel, au droit du travail ; par ailleurs, elles sont particulièrement difficiles à résoudre au niveau communautaire en raison des différences entre les situations juridiques dans les différents États membres. Une autre difficulté qui apparaît à propos de la responsabilité est le fait que des règles trop sévères pourraient, dans certains cas, gêner des négociations concernant des transferts d'établissements.

1.6. Dans son état actuel, le texte n'apporte aucune réponse à la question de savoir si l'ancien employeur continue, outre le nouvel employeur, à être garant des droits que les travailleurs ont acquis avant le transfert ou la fusion, mais qui n'ont pas encore été satisfaits par l'ancien employeur au moment de l'opération. La directive ne précise pas non plus si des travailleurs ayant quitté la firme rachetée avant la date du transfert peuvent faire valoir à l'égard du nouvel employeur leurs arriérés de créances non encore satisfaites.

1.7. Le Comité croit savoir que la Commission a préféré considérer que ces questions se posent surtout à l'occasion des faillites et des banqueroutes et qu'elle préfère les voir résolues dans le cadre des vastes travaux qu'elle mène actuellement dans cet important domaine.

1.8. Le Comité constate que de nombreuses faillites et banqueroutes se produisent sans qu'aucun rapport existe entre elles et des fusions et que, par ailleurs, de nombreuses fusions et de nombreux transferts d'établissements ont lieu sans risque de faillite ou de banqueroute. Le Comité s'est interrogé sur l'opportunité de régler ces questions de responsabilité dans la présente directive dans le sens d'une responsabilité solidaire du cédant et de l'acquéreur. Le Comité partage l'opinion de la Commission et estime en conséquence qu'il est préférable de régler le problème de la responsabilité solidaire entre acquéreur et cédant dans un document juridique distinct. Il estime que la question requiert une solution urgente.

2. Observations particulières

2.1. *Considérants*

Le Comité estime que le quatrième considérant est par trop péremptoire et n'est, pour autant, pas exact. C'est pourquoi ce considérant devrait être formulé comme suit :

> «Considérant que les modifications de structure des entreprises ne répondent pas *toujours* à cet objectif, mais risquent de détériorer au contraire les conditions de vie et de travail des travailleurs, notamment en ce qui concerne le maintien de leurs droits et avantages, et que des problèmes identiques se posent quelle que soit la nature de la cession de l'entreprise,»

2.2. *Articles premier et 2*

Le Comité n'a aucune observation à formuler au sujet de ces articles.

2.3. *Article 3*

2.3.1. Le Comité ne propose aucune modification du paragraphe 1 de cette disposition qui prévoit, dans le cas d'un changement d'employeur, le transfert automatique à l'acquéreur, avec tous les droits et obligations, des relations de travail souscrites par le cédant.

2.3.2. Il convient, en revanche, de faire les observations suivantes au sujet des paragraphes 2 et 3 de l'article, qui règlent la question de la prolongation de la validité des accords collectifs.

2.3.3. Le Comité estime que les accords collectifs — qu'il s'agisse d'accords d'établissement, de conven-

tions collectives d'entreprises ou de conventions collectives professionnelles — par lesquels le cédant était lié ne doivent voir leur validité prolongée que jusqu'au moment où les partenaires sociaux, au niveau de l'entreprise ou de la profession, établissent de nouvelles règles. De telles règles doivent pouvoir être recherchées à tout moment, y compris dans le cadre des procédures prévues à l'article 8.

2.3.4. En outre, en ce qui concerne la question normalisée de la prolongation provisoire et limitée dans le temps de la validité des conventions collectives professionnelles, le Comité estime qu'il n'est pas judicieux d'établir une distinction entre les conventions collectives à durée déterminée et celles à durée indéterminée. Il est au contraire d'avis que même les conventions collectives à durée déterminée ne devraient conserver leur validité que pendant une durée maximale d'un an, si tant est qu'elles n'auraient pas déjà été remplacées, plus tôt, par une autre réglementation.

2.3.5. De même, la prolongation temporaire de l'obligation de respecter les conditions de travail fixées par la convention collective à laquelle était lié le cédant ne devrait pas, comme le prévoit la dernière phrase du paragraphe 3 de l'article 3, être exclue lorsque l'établissement transféré est couvert par la convention collective professionnelle à laquelle est lié l'acquéreur. D'après le Comité, on pourrait craindre en effet — si la convention collective à laquelle est lié l'acquéreur est moins favorable que celle dont avaient jusqu'alors bénéficié les travailleurs — que le changement d'employeur entraîne automatiquement des conditions de travail moins avantageuses pour les travailleurs de l'établissement transféré.

2.3.6. Le Comité fait enfin remarquer qu'on peut également, en fonction des caractéristiques particulières à tel ou tel cas, avancer des raisons pour appliquer immédiatement, ou avant le délai d'un an, une convention collective à laquelle est lié l'acquéreur aux travailleurs de l'établissement transféré. Il estime par conséquent qu'il conviendrait également d'admettre que soit conclu, avec les représentants qualifiés des travailleurs, un accord dans le cadre des négociations prévues par l'article 8. Un tel accord pourrait aussi bien tenir compte des impératifs propres à l'établissement, notamment lorsqu'un petit établissement est cédé à une grande entreprise, qu'il pourrait prendre en considération le fait que la nouvelle convention collective peut être plus favorable que celle qui était jusqu'à présent appliquée aux travailleurs de l'établissement transféré.

2.3.7. Sur la base de ces considérations, le Comité propose que l'article 3 paragraphes 2 et 3 soit modifié comme suit :

« 2. Les droits et obligations qui trouvent leur fondement dans des accords d'établissement ou des conventions collectives d'entreprises, conclus par le cédant, sont automatiquement transférés à l'acquéreur *et conservent leur validité jusqu'à la conclusion, par les parties intéressées, d'un nouvel accord collectif.*

« 3. Si le cédant et l'acquéreur ne sont pas liés par les mêmes conventions collectives professionnelles, l'acquéreur est, en tout état de cause, tenu de continuer à respecter les conditions de travail fixées par les conventions collectives auxquelles était lié le cédant, et ce, *jusqu'à ce que les parties intéressées aient conclu un nouvel accord collectif. Au cas où un nouvel accord collectif n'interviendrait pas dans un délai d'un an, à compter du jour où l'acquéreur devient partie à la relation de travail, c'est la convention collective professionnelle à laquelle est lié le cas échéant l'acquéreur qui entre en application* ».

2.4. *Article 4*

2.4.1. En ce qui concerne le premier alinéa de cet article, le Comité estime que dans le cas d'un licenciement « imposé par des nécessités internes impérieuses », tel que l'autorise la deuxième phrase, il faut, de toute manière, informer et consulter préalablement les représentants des travailleurs en vue de trouver, pour les travailleurs concernés, un nouvel emploi comportant des avantages équivalents.

Le Comité propose donc de modifier la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 4 comme suit :

« Les dispositions ci-dessus n'affectent pas les licenciements imposés par des nécessités internes impérieuses. Dans ce cas, l'employeur doit préalablement informer et consulter les représentants des travailleurs sur les projets de licenciements afin que tout soit mis en œuvre pour que les travailleurs concernés puissent retrouver un emploi comportant des avantages équivalents. »

2.4.2. En ce qui concerne l'article 4 paragraphe 3, le Comité estime que le libellé de cette disposition ne correspond pas au but qu'il se propose, Le Comité est d'avis qu'il ne suffit pas de se fonder sur une simple « modification substantielle » des conditions de travail. Selon le texte actuel, le travailleur pourrait même résilier le contrat de travail en cas d'amélioration substantielle de ses conditions de travail et cette résolution serait considérée comme intervenue du fait de l'employeur.

2.4.3. D'après le Comité, une telle conséquence juridique ne peut pourtant être voulue que lorsque la modification des conditions de travail est préjudiciable pour le travailleur. Le Comité est d'avis que ce

point doit ressortir du texte. Le Comité tient beaucoup en tout cas que l'on précise qu'une modification préjudiciable pour le travailleur ne doit pas nécessairement être une détérioration de la situation matérielle. On peut très bien concevoir en effet le cas du travailleur qui est affecté à une nouvelle activité mieux payée, mais qui ne peut cependant pas l'exercer en raison de son âge ou de son état de santé, ou parce qu'il n'est pas disposé à accepter le changement de domicile qui en résulte.

2.4.4. Sur la base de ces considérations, le Comité propose que l'article 4 paragraphe 3 soit modifié comme suit :

« 3. Si le travailleur résilie le contrat de travail du fait qu'une fusion de sociétés ou un transfert d'établissement entraîne pour lui une modification substantielle, *à son désavantage,* de ses conditions de travail, cette résiliation est considérée comme intervenue du fait de l'employeur. »

2.5. *Article 5*

2.5.1. Le Comité estime qu'il faut indiquer dans le libellé de la deuxième phrase de cette disposition qu'un travailleur qui s'est déclaré prêt à accepter d'éventuelles mutations lors de la conclusion de son contrat de travail, lorsque les conditions étaient tout à fait différentes, n'est tenu d'accepter une mutation dans un autre établissement que dans les limites des conditions prévalant lors de la conclusion de son contrat de travail.

2.5.2. Le Comité propose par conséquent de libeller comme suit l'article 5 :

« Les dispositions de l'article 4 s'appliquent par analogie aux mutations d'établissement à établissement occasionnées par une fusion de sociétés ou un transfert d'établissement. Une telle application est toutefois exclue si le travailleur est tenu, aux termes de son contrat de travail, d'accepter une mutation dans un autre établissement, à la condition qu'une telle mutation s'effectue dans les limites qui existaient lors de la conclusion du contrat de travail. »

2.6. *Article 6*

Le Comité ne suggère aucune modification à cette disposition.

2.7. *Article 7*

2.7.1. Le Comité estime que le paragraphe 2 de cette disposition doit être modifié. D'une part, il estime qu'il n'y a aucune raison de mentionner expressément le «droit communautaire» car il n'existe pas pour le moment de droit communautaire régissant l'élection de représentants des travailleurs. Si, ultérieurement, l'on introduisait un droit européen régissant l'élection des représentants des travailleurs, que ce soit par le biais du statut de la société anonyme européenne ou dans le cadre d'autres réglementations possibles, il sera toujours possible, d'après le Comité, de compléter la directive en conséquence.

2.7.2. D'autre part, le Comité regrette l'absence de toute référence aux conventions collectives. Le Comité fait remarquer que les représentations des travailleurs ne sont pas seulement régies par la législation, mais peuvent également être régies par des conventions collectives. Dans la mesure où la convention collective prévoit de nouvelles élections des représentants des travailleurs lorsque les conditions du paragraphe 1 de cette disposition sont réunies, l'application du paragraphe 1 doit également être exclue. Le Comité estime que l'on tiendrait compte de ces objections en remplaçant le texte actuel « conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres ou au droit communautaire » par le texte « conformément à la législation nationale et aux conventions collectives ».

2.7.3. Le Comité fait encore remarquer que l'application du paragraphe 1 ne doit pas être complètement exclue, si le droit national ne prescrit de nouvelles élections que pour certains représentants des travailleurs parmi d'autres. Il propose de rendre les choses plus claires en remplaçent le mot « lorsque » par « dans la mesure où «.

2.7.4. Enfin, le Comité fait remarquer que de nouvelles élections des représentants des travailleurs peuvent être rendues nécessaires pour d'autres motifs que des « modifications intervenues dans la composition des effectifs ». Il peut, par exemple, être nécessaire de procéder à de nouvelles élections des représentants des travailleurs lorsqu'une partie seulement d'un établissement est transférée et continue à fonctionner comme établissement indépendant après le transfert.

2.7.5. Compte tenu de ces considérations, le Comité propose de modifier comme suit l'article 7, paragraphe 2 :

« 2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas *dans la mesure où,* conformément à la législation nationale *et aux conventions collectives,* les conditions sont réunies pour procéder à de nouvelles élections des représentants des travailleurs. »

2.8. *Article 8*

2.8.1. Le Comité constate tout d'abord que la phrase d'introduction de l'article 8 exclut de l'application de cette disposition la fusion de sociétés anonymes au niveau national. Pour ces fusions, l'information et la consultation des représentants des travailleurs sont régies par l'article 6 du projet révisé de troisième directive. Cet article comporte, en matière d'information des travailleurs et de leurs représen-

tants, des dispositions plus détaillées que l'article 8 de la directive à l'examen et fixe en outre le délai à respecter pour l'information et la consultation. Le Comité a conscience que la présente directive, dont le champ d'application est étendu, pourrait difficilement contenir des dispositions aussi précises. Pour éviter des distinctions injustifiées, le Comité estime cependant souhaitable que, à l'exemple de ce qui s'est fait pour les fusions de sociétés anonymes au niveau national, on prépare également, pour d'autres formes particulières de fusions et de concentrations, des garanties juridiques supplémentaires et plus détaillées. Il songe en l'occurrence aux fusions internationales de sociétés anonymes, aux fusions de sociétés à responsabilité limitée, aux concentrations par transfert de parts. Ces réglementations supplémentaires devront alors être considérées comme des développement spécifiques des dispositions de l'article 8 de la présente directive.

2.8.2. Le Comité élève des objections contre le texte du paragraphe 1, selon lequel les représentants des travailleurs doivent simplement être informés « avant » la réalisation de l'opération envisagée. Ce texte permet à l'employer de retarder l'information jusqu'à ce que la réalisation de l'opération soit imminente. Pour que l'information soit donnée en temps utile, le Comité s'est demandé s'il ne conviendrait pas de fixer des délais précis. Il estime cependant que cela n'aurait pas beaucoup de sens, car le respect d'un tel délai pourrait se heurter à des difficultés pratiques considérables du fait qu'il est souvent impossible de prévoir, lors des négociations portant sur les opérations mentionnées dans la directive, à quel moment ces négociations seront menées à terme. Le Comité estime toutefois qu'il est, par ailleurs, nécessaire d'indiquer dans le texte que les représentants des travailleurs doivent être informés « suffisamment à temps » avant la décision définitive de procéder à la fusion ou au transfert d'établissement.

2.8.3. Le Comité propose en conséquence de modifier comme suit l'article 8 paragraphe 1 :

« 1. En temps utile, le cédant et l'acquéreur sont tenus, avant de décider de façon définitive de la fusion ou du transfert, d'informer les représentants de leurs travailleurs respectifs, au sens de l'article 7 de la présente directive, des motifs qui les ont amenés à envisager l'opération ainsi que les conséquences juridiques, économiques et sociales qu'elle entraîne en ce qui concerne les travailleurs. Ils sont en outre tenus d'indiquer les mesures à prendre à l'égard de ces derniers. À la demande des représentants des travailleurs, cette information doit être suivie d'une discussion immédiate. »

Le Comité demande, d'autre part, que le paragraphe 1 de l'article 8 soit complété comme suit :

« Il doit être remis aux représentants des travailleurs tous les documents nécessaires à une information aussi complète que possible sur les opérations envisagées. De plus, les représentants des travailleurs peuvent se faire assister d'un ou plusieurs experts de leur choix. »

2.8.4. Le Comité constate, en outre, que les règles d'information et de consultation ne tiennent pas compte des répercussions au niveau des filiales des opérations entre groupes. Il pense qu'il faut aussi régler la question de l'information à donner aux représentations des travailleurs employés dans les sociétés contrôlées lorsque ces travailleurs sont touchés par de telles opérations.

2.8.5. En ce qui concerne le paragraphe 2 de cette disposition, le Comité constate que certains pays membres connaissent déjà la procédure d'arbitrage engageant les parties, telle qu'elle est prévue à ce paragraphe, à régler les conflits d'intérêts entre employeurs et représentants des travailleurs, lors de modifications de la structure d'une entreprise, et que cette procédure a fait ses preuves dans les pays en question. Le Comité fait cependant remarquer, en même temps, que le système juridique en usage dans d'autres pays membres ne connaît pas cette procédure. Il existe dans ces pays d'autres procédures pour aplanir les différends, procédures que ces pays devraient être autorisés à conserver, car elles y ont également fait leurs preuves. En particulier, il n'est guère habituel de s'en remettre à un tiers non concerné pour la décision sur les droits éventuels des travailleurs à l'égard de l'employeur, ni de reconnaître une force contraignante à un arbitrage si les deux parties ne s'y sont pas soumises *a priori*. Le Comité estime qu'il faudrait laisser par conséquent aux parties la possibilité de choisir entre une procédure prévue par la législation nationale ou conforme aux usages nationaux et la procédure d'arbitrage prévue à l'article 8 paragraphe 2 ; si leur choix portait sur cette dernière procédure, l'arbitrage ne devrait avoir force contraignante que si les parties s'y sont soumises *a priori*, Compte tenu de ces considérations, le Comité propose de modifier comme suit l'article 8 paragraphe 2 :

« Si la discussion prévue au paragraphe 1 n'aboutit pas à un résultat satisfaisant pour les deux parties, ces dernières peuvent engager une procédure prévue par la législation nationale ou conforme aux usages nationaux. Au lieu d'engager une telle procédure, les parties peuvent également saisir une instance d'arbitrage. Cette instance d'arbitrage doit être composée, d'une part, d'assesseurs désignés pour moitié par l'employeur concerné et pour moitié par les représentants des

travailleurs et, d'autre part, d'un président désigné d'un commun accord par les deux parties ou, à défaut, par le tribunal compétent. L'instance d'arbitrage statue définitivement sur les mesures à prendre en faveur des travailleurs, si les deux parties ont reconnu d'avance son autorité. »

2.8.6. En ce qui concerne l'article 8 paragraphe 3, le Comité estime certes que le non-respect des obligations découlant des paragraphes 1 et 2 ne doit pas invalider les mesures prises par l'entreprise. Toutefois, il part du principe que, pour de tels cas, d'autres sanctions sont prévues. La directive doit imposer aux États membres de prendre des sanctions appropriées. De toute façon, l'absence de toute sanction diminuerait la portée de la procédure définie aux paragraphes 1 et 2.

2.8.7. Le texte de l'article 8 paragraphe 3 devrait en outre être adapté à la modification proposée par le Comité au paragraphe 2 et devrait se lire comme suit :

« 3. l'engagement à une discussion immédiate, prévue au paragraphe 1, ou la procédure prévue au paragraphe 2, ne porte pas atteinte à la réalisation de l'opération. »

2.9. *Article 9*

2.9.1. À propos du paragraphe 1 de cette disposition, le Comité constate que les travailleurs qui ont quitté l'entreprise au moment du changement d'employeur ne peuvent opposer à l'acquéreur les créances acquises au titre du régime complémentaire de sécurité sociale que si les biens patrimoniaux spécifiques, servant au paiement de ces créances, sont également cédés à l'acquéreur. Le Comité est cependant d'avis que l'acquéreur devrait également garantir le paiement des droits à prestations acquis auprès du cédant si ces prestations ne doivent pas être prélevées sur des biens patrimoniaux spécifiques, mais sur les recettes d'exploitations récurrentes.

2.9.2. En conséquence, le Comité propose de modifier comme suit l'article 9 paragraphe 1 :

« 1. Sous réserve de dispositions législatives, réglementaires et administratives existant dans les États membres prévoyant des règles au moins équivalentes, les créances, acquises au titre des régimes complémentaires de sécurité sociale par les travailleurs qui, au moment de fusion de sociétés ou du transfert d'établissement, ont déjà quitté l'entreprise, sont opposables à l'acquéreur, *à moins qu'il n'existe des biens patrimoniaux spécifiques pouvant servir au paiement de ces créances qui ne sont pas cédés à l'acquéreur.* »

2.9.3. Le Comité ne suggère aucune modification au paragraphe 2 de cette disposition.

2.9.4. En ce qui concerne le paragraphe 3, le Comité craint que le libellé de cette disposition ne puisse donner lieu à un cumul des droits des travailleurs. Certes, le Comité estime sans aucun doute justifié qu'un travailleur conserve ses droits et ses créances déjà acquis. Toutefois, selon le texte actuel, les travailleurs cédés peuvent, outre les droits acquis, faire valoir des droits complémentaires au titre d'une réglementation en vigueur dans l'entreprise de l'acquéreur. D'après le Comité, la possibilité de tels cumuls de droits doit être exclue par une mise au point adéquate du texte de la disposition.

2.9.5. D'après le Comité, le travailleur cédé peut également bénéficier d'avantages qui semblent injustifiés lorsque l'entreprise du cédant est plus ancienne que celle de l'acquéreur et qu'il existe dans cette dernière un régime de pension lié à l'ancienneté dans l'entreprise, régime qui n'existait pas chez le cédant. Supposons, par exemple, qu'il existe dans l'entreprise de l'acquéreur une réglementation octroyant des prestations complémentaires après vingt années d'ancienneté dans l'entreprise, supposons également que cette entreprise n'existe que depuis cinq années alors que l'entreprise transférée existe depuis vingt ans, les travailleurs cédés pourraient, sur-le-champ, opposer à l'acquéreur des droits qu'ils n'auraient pu opposer ni au cédant, ni à ce même acquéreur, s'ils avaient travaillé dans l'entreprise depuis le début.

2.9.6. Compte tenu de ces considérations, le Comité propose de modifier comme suit l'article 9 paragraphe 3 :

« 3. Le droit à des prestations au titre des régimes complémentaires de sécurité sociale acquis par des travailleurs, dont les relations de travail n'ont pas encore pris fin au moment de la fusion des sociétés ou du transfert d'établissements, *est maintenu et est également opposable à l'acquéreur. L'ancienneté que le travailleur a acquise dans l'établissement ou l'entreprise de l'acquéreur après une fusion de sociétés ou un transfert d'établissement est à valoir sur ce droit.* »

« L'acquéreur et les représentants autorisés des travailleurs peuvent convenir que les droits des travailleurs cédés à des prestations au titre des régimes complémentaires de sécurité sociale ne sont pas définis par la réglementation en vigueur dans les rapports avec le cédant, avant une fusion de sociétés ou un transfert d'établissement, mais

par la réglementation de l'entreprise de l'acquéreur. Dans ce cas, le droit à ces prestations relève des dispositions de l'article 6.

« Le droit des travailleurs cédés à des prestations au titre des régimes complémentaires de sécurité sociale, conformément à une réglementation en vigueur dans l'entreprise de l'acquéreur, ne relève pas des dispositions de l'article 6 s'il n'existait pas de réglementation sur l'octroi de droits au titre des régimes complémentaires de sécurité sociale dans l'entreprise du cédant au moment d'une fusion de sociétés ou d'un transfert d'établissement. »

2.10. *Article 10*

2.10.1. Le Comité s'est demandé s'il est rationnel de conserver cette disposition dans la directive, attendu que la Commission a l'intention de régler d'une façon générale, dans le cadre d'un règlement du Conseil, les règles de conflit applicables aux rapports de travail dans la Communauté. Étant donné que le contenu définitif de ce règlement n'est pas encore fixé, le maintien de l'article 10, en particulier du paragraphe 2, de cette disposition dans la formulation actuelle, pourrait, le cas échéant, avoir pour conséquence que l'application du droit du travail serait, ultérieurement, réglée différemment dans la directive à l'examen et dans le règlement prévu sur les règles de conflit.

2.10.2. Malgré ces considérations, le Comité se prononce contre la suppression de l'article 10 tout entier. Attendu que la directive doit régler toutes les questions susceptibles de se poser du fait d'un changement d'employeur, le Comité estime, dans le seul souci de ne rien oublier, qu'il est nécessaire d'établir clairement que les fusions de sociétés et les transferts d'établissements n'entraînent pas, de façon fondamentale, de modification du droit du travail.

2.10.3. Le Comité fait également remarquer que la proposition de directive et le règlement prévu ne doivent pas contenir de dispositions contradictoires sur les règles de conflit. Dans ce contexte, il attire l'attention sur le fait que, selon l'article 10 paragraphe 2, le transfert dans un autre État membre du lieu de travail suffit à entraîner la non-application du paragraphe 1, alors que, selon le règlement concernant les règles de conflit, tout transfert dans un autre pays de la Communauté n'est pas automatiquement lié à un changement de droit du travail. Enfin, le Comité renvoie expressément à son avis du 30 novembre 1972 sur la proposition de la Commission pour un règlement du Conseil sur les règles de conflit applicables aux rapports de travail dans la Communauté. Il est dit dans cet avis que, même dans le cas d'un transfert et d'un changement de droit du travail lié à ce transfert, la protection des droits acquis des travailleurs en vertu des dispositions du droit du travail, applicable précédemment, doit, dans tous les cas, être maintenue. Le Comité estime que ce principe doit valoir également pour les cas dont il est question à l'article 10 paragraphe 2.

2.10.4 En vertu de ces considérations, et en supposant que le règlement relatif aux règles de conflit internationales entrera en vigueur avant cette directive, le Comité propose de modifier comme suit l'article 10 paragraphe 2 :

« 2. Le paragraphe 1 n'affecte pas le règlement (CEE) du Conseil n° ... du ... concernant les règles de conflits applicables aux rapports de travail dans la Communauté. »

2.11. *Article 11*

2.11.1. Le Comité s'est demandé si les concentrations d'entrprises devaient être comprises elles aussi dans le champ d'application de la directive. Le Comité s'est appuyé sur la constatation que la directive a pour objectif de protéger les travailleurs contre la perte de leurs droits et avantages acquis lorsqu'un nouvel employeur prend la place de celui qu'ils avaient eu jusqu'alors, ce qui est le cas lors de fusions de sociétés et de transferts d'établissements. En revanche, les concentrations d'entreprises n'entraînent pas de changement d'employeur et n'ont pas, par conséquent, de répercussions directes sur les différentes relations de travail.

2.11.2. Toutefois, le Comité estime, d'un autre côté, que, à la suite d'une concentration d'entreprises, une entreprise jusqu'alors indépendante peut se trouver dominée par une autre de façon telle que l'employeur de la première entreprise ne jouisse plus d'aucune liberté de décision vis-à-vis de ses employés et se trouve obligé de modifier son comportement à leur égard. D'après le Comité, la nécessité de protéger les travailleurs contre la perte de leurs droits et avantages ne doit pas, dans une situation semblable, être jugée moindre que dans le cas de fusions de sociétés et de transferts d'établissements. C'est pourquoi le Comité est favorable à ce que les dispositions de la directive soient également applicables, en principe, aux concentrations d'entreprises.

2.11.3. Le Comité constate néanmoins que, en raison de leur libellé, les dispositions de la directive auxquelles il est fait allusion à l'article 11 ne peuvent pas s'appliquer directement aux concentrations d'entreprises, étant donné qu'il est question, à chaque fois, de la personne du « cédant » et de celle de « l'acquéreur ». Or, il n'existe rien de tel dans les cas de concentrations d'entreprises. Le Comité estime qu'il serait, par conséquent, plus rationnel de déclarer la

directive applicable, d'une manière générale, par analogie à de telles mesures structurelles.

2.11.4. Le Comité s'est également posé la question de savoir s'il est rationnel de faire référence, à l'article 11, au règlement du Conseil sur le contrôle des concentrations. Il constate toutefois que la suppression de cette référence obligerait à inclure, dans la proposition de directive elle-même, une définition de la notion de concentrations d'entreprises. Dans le cas contraire, l'absence d'une définition de ce concept aboutirait à une incertitude juridique considérable, au niveau national également. C'est pourquoi le Comité s'est prononcé en faveur du maintien de cette référence. Il attire toutefois en même temps l'attention sur le fait que la définition figurant actuellement à l'article 2 du règlement du Conseil sur le contrôle des concentrations d'entreprises devrait être reprise dans la directive au cas où celle-ci entrerait en vigueur avant le règlement précité.

2.11.5. En vertu de ces considérations, le Comité propose de modifier l'article 11 comme suit :

« Les *dispositions* de la présente directive sont applicables par analogie aux concentrations d'entreprises, telles que définies à l'article 2 du règlement (CEE) du Conseil n° .... du .... sur le contrôle des concentrations, *dans tous les cas* où ces concentrations ont les mêmes répercussions que les opérations visées dans la directive, et ce, indépendamment du fait que les entreprises concernées se trouvent sur le territoire d'un seul ou de plusieurs États membres et d'un ou plusieurs pays tiers. »

2.12. Le Comité ne suggère aucune modification aux articles 12 à 14.

Fait à Bruxelles, le 24 avril 1975.

Le Président
du Comité économique et social
Henri CANONGE

ANNEXE

à l'avis du Comité économique et social

Les amendements suivants ont été repoussés au cours des débats :

Option A — point 1.8

Le Comité ne peut accepter un tel point de vue, car de nombreuses faillites et banqueroutes se produisent sans qu'aucun rapport existe entre elles et des fusions, et que, par ailleurs, de nombreuses fusions et de nombreux transferts d'établissements ont lieu sans qu'il y ait le moindre risque de faillite ou de banqueroute. Le Comité est parvenu à la conclusion que la présente directive devrait prévoir la responsabilité solidaire du cédant et de l'acquéreur pour tous les droits des travailleurs vis-à-vis du cédant avant le transfert, comme cela est déjà prévu dans le code civil d'au moins un État membre. Le Comité tient à souligner que si le principe de la responsabilité solidaire n'était pas appliqué, les chefs d'entreprises pourraient vendre des établissements ou des entreprises en difficulté dans le seul but d'échapper à l'obligation d'honorer les engagements et les créances contractées vis-à-vis des travailleurs.

Résultat du vote:

voix pour : 53, voix contre : 55, abstentions : 2.

Point 2.8 — article 8

Supprimer à partir de « Pour éviter (. . .) de la présente directive » et remplacer par :

» Le Comité estime cependant qu'il convient d'éviter des différences fondamentales injustifiées résultant de l'adoption de deux directives distinctes. En conséquence, si le Conseil adopte la troisième directive dans la forme proposée par la Commission, la présente directive devra être révisée. »

Exposé des motifs

Il ne nous semble pas indiqué de préjuger de la décision que pourra prendre le Conseil sur le projet révisé de la troisième directive d'autant plus que diverses dispositions de ladite directive sont souvent fort contestées.

Résultat du vote :

voix pour : 35, voix contre : 45, abstentions : 10.

Point 2.8.3

Il y a lieu de biffer sous 1 les mots « et avant de décider de façon définitive la fusion ou le transfert ».

Exposé des motifs

Une opération de fusion ou de transfert repose en règle générale sur des décisions prises en plusieurs temps. C'est pourquoi il est difficile de déterminer le moment où est prise la décision définitive sans que cela donne lieu à des controverses continuelles. En outre, il est indispensable, dans l'intérêt de l'entreprise, que de telles décisions ne parviennent pas trop vite à la connaissance du public et donc de la concurrence. Au niveau des intérêts des travailleurs qui doivent être protégés par des mesures appropriées, la date de la décision de fusion ou de transfert ne revêt qu'une importance secondaire.

Ce qui importe en premier lieu pour ces travailleurs, ce sont les mesures de protection à prendre ; or, on ne pourra véritablement en discuter la nature et la portée qu'après avoir pris la décision en question.

Résultat du vote :

voix pour : 33, voix contre : 49, abstentions : 9.

Point 2.8.3

Le paragraphe 2 de ce point doit être modifié comme suit :

« Il doit être remis aux représentants des travailleurs tous les documents nécessaires à une information aussi complète que possible sur les opérations envisagées. *Après accord avec l'acquéreur et le cédant,* les représentants des travailleurs peuvent se faire assister d'un ou plusieurs experts de leur choix, *dans la mesure où cette aide est nécessaire pour la discussion de l'état des faits.* »

Exposé des motifs

Les négociations prévues mettent en cause des intérêts importants des travailleurs et des *intérêts importants de l'entreprise.* Les personnes étrangères à l'entreprise, qui ne sont pas des représentants des travailleurs, ne devraient donc être admis à ces négociations qu'avec l'accord de l'acquéreur et du cédant. En effet, pour des raisons de compétitivité de l'entreprise, un grand nombre des questions à examiner sont soumises à l'obligation de secret.

Résultat du vote :

voix pour : 22, voix contre : 45, abstentions : 12.

Point 2.8.3

Proposition de complément au paragraphe 1 de l'article 8.

Ajouter la phrase suivante après « ... opérations envisagées » :

« Toute information contenue dans ces documents sera considérée comme confidentielle si, et dans la mesure où, une demande dans ce sens est adressée aux représentants des travailleurs, soit par le cédant soit par l'acquéreur. »

Exposé des motifs

Il peut être nécessaire que les informations concernant les fusions et les concentrations d'entreprises soient tenues secrètes vis-à-vis de la concurrence. Une divulgation prématurée de ces informations pourrait porter préjudice à l'ensemble de l'opération et à la situation future des membres du personnel eux-mêmes.

Il est entendu que des dispositions similaires font partie de la législation relative à l'établissement et au fonctionnement des conseils d'entreprise en république fédérale d'Allemagne et aux Pays-Bas, et il semblerait qu'elles revêtent la même importance dans ce contexte.

Résultat du vote :

voix pour : 40, voix contre : 48, abstention : 0.

Point 2.8.5

Supprimer la partie du texte à partir de: « Le Comité estime qu'il faudrait laisser ... » jusqu'à la fin du point 2.8.5 : « ont reconnu d'avance son autorité », et remplacer par le texte suivant :

« Le Comité considère donc qu'il est préférable de laisser les parties engager les procédures prévues par leur législation nationale ou conformes à leurs usages nationaux. »

Compte tenu de ces considérations, le Comité propose de modifier l'article 8 en remplacant le deuxième alinéa du paragraphe 2 par le texte suivant :

« Si les discussions et négociations prévues ci-dessus n'aboutissent pas à un résultat satisfaisant pour les deux parties, ces dernières peuvent engager la procédure prévue par la législation nationale ou conforme aux usages nationaux. »

Résultat du vote :

voix pour : 20, voix contre : 41, abstentions : 14.

Points 2.11.2, 2.11.3, 2.11.4 et 2.11.5

Remplacer les points 2.11.2, 2.11.3, 2.11.4 et 2.11.5 (observations particulières) par :

« 2.11.2. Le Comité estime que, dans le cas de concentrations d'entreprises, la nécessité de protéger les travailleurs contre la modification de leurs droits peut être tout aussi grande que dans le cas de fusion de sociétés et de transferts d'établissements.

« 2.11.3. Le Comité constate cependant que la présente directive ne peut pas s'appliquer directement aux concentrations d'entreprises, étant donné que le mécanisme de cet instrument juridique prévoit le transfert des relations de travail du « cédant » à « l'acquéreur ».

Or, il n'existe rien de tel dans le cas de concentrations d'entreprises.

« 2.11.4. Le Comité souligne, par ailleurs, que les concentrations d'entreprises n'ont pas encore, jusqu'ici, fait l'objet d'une définition au plan communautaire. Cette incertitude juridique ne sera levée que lorsque le projet de règlement du Conseil sur le contrôle des concentrations d'entreprises aura été adopté. »

« 2.11.5. Le Comité demande donc que, parallèlement aux dispositions de la présente directive, les droits des travailleurs soient aussi protégés dans le cas de concentrations d'entreprises. Mais cette protection devrait être prévue dans un instrument différent du projet de directive sur le maintien des droits des travailleurs en cas de fusion ou de transferts.

En conséquence, le Comité demande la suppression de l'article 11. »

Exposé des motifs

L'auteur de l'amendement reconnaît qu'il est nécessaire d'assurer une protection aux travailleurs liés à des entreprises qui procèdent à des concentrations dans la mesure où ces concentrations modifient les droits des travailleurs.

Cette protection ne peut cependant pas être assurée dans la confusion à travers un instrument dont la conception fondamentale est liée au changement de propriété entre un acquéreur et un cédant.

Résultat du vote :

voix pour : 41, voix contre : 51, abstentions : 4.