ARCHIVES HISTORIQUES DE LA COMMISSION

COLLECTION RELIEE DES DOCUMENTS "COM"

COM (80)423

Vol. 1980/0151

Historical Archives of the European Commission

Disclaimer

Conformément au règlement (CEE, Euratom) n° 354/83 du Conseil du 1er février 1983 concernant l'ouverture au public des archives historiques de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique (JO L 43 du 15.2.1983, p. 1), tel que modifié par le règlement (CE, Euratom) n° 1700/2003 du 22 septembre 2003 (JO L 243 du 27.9.2003, p. 1), ce dossier est ouvert au public. Le cas échéant, les documents classifiés présents dans ce dossier ont été déclassifiés conformément à l'article 5 dudit règlement.

In accordance with Council Regulation (EEC, Euratom) No 354/83 of 1 February 1983 concerning the opening to the public of the historical archives of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community (OJ L 43, 15.2.1983, p. 1), as amended by Regulation (EC, Euratom) No 1700/2003 of 22 September 2003 (OJ L 243, 27.9.2003, p. 1), this file is open to the public. Where necessary, classified documents in this file have been declassified in conformity with Article 5 of the aforementioned regulation.

In Übereinstimmung mit der Verordnung (EWG, Euratom) Nr. 354/83 des Rates vom 1. Februar 1983 über die Freigabe der historischen Archive der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. L 43 vom 15.2.1983, S. 1), geändert durch die Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1700/2003 vom 22. September 2003 (ABl. L 243 vom 27.9.2003, S. 1), ist diese Datei der Öffentlichkeit zugänglich. Soweit erforderlich, wurden die Verschlusssachen in dieser Datei in Übereinstimmung mit Artikel 5 der genannten Verordnung freigegeben.

COMMISSION
DES
COMMUNAUTES EUROPEENNES

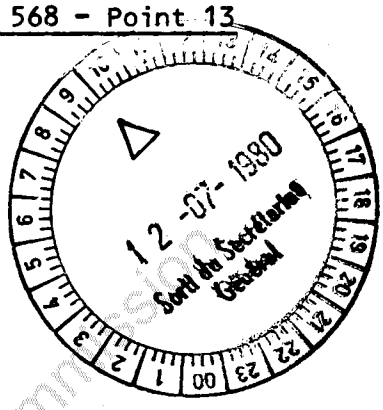
Secrétariat général

COM(80) 423

Bruxelles, le 11 juillet 1980

DOCUMENT INTERNE

OJ 568 - Point 13



Historical Archives of the European Commission

PROJET DE DIRECTIVE SUR L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES AYANT DES ACTIVITES TRANSNATIONALES

(présenté par M. VREDELING, en accord avec M. DAVIGNON)

- Cette question est inscrite à l'ordre du jour de la 568ème réunion de la Commission, le mercredi 16 juillet 1980, sous le point 13.

Destinataires : MM. les Membres de la Commission
MM. les Directeurs généraux et Chefs de Service

Voir au Secr. Général

A

PREPARATION DU DOCUMENT

I. Direction générale responsable : Emploi et Affaires sociales

Direction générale associée : Marché intérieur et Affaires industrielles

- Accord -

Pour avis : Service Juridique : - Avis favorable -

II. Langue : Original de la Communication : français

" directive : français

III. Consultations : - du Parlement européen et du Comité économique et social) obligatoires en vertu de l'article 100

IV. Programme 1980 : action prévue par les points 18 et 79 du Memorandum complémentaire pour le 1er semestre de 1980.

Historical Archives of the European Commission

B

ANNEXE CALENDRIER

Date préconisée pour :

- l'avis du Comité économique et social : novembre 1980
- l'avis du Parlement européen : décembre 1980
- la décision du Conseil : décembre 1981.

Historical Archives of the European Commission

C

SOMMAIRE

Communication à la Commission :

- observations générales : I
- problèmes à résoudre : II
- les raisons d'une règlementation communautaire : III
- résultants des consultations : IV
- exposé des motifs : V
- conclusions : VI

Annexe I : Rappel historique

Annexe II : Les autres propositions de la Commission dans le domaine de l'information sur les affaires de l'entreprise

Annexe IV : Texte de la proposition de directive

Historical Archives of the European Commission

V/D/1

FB/ct

Objet : Projet de directive sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises **ayant des activités transnationales.**

I. OBSERVATIONS GENERALES

Le Communication de la Commission sur "les entreprises multinationales et la Communauté" de 1973 (1) se réfère entre autres à la nécessité de prendre des mesures pour que les informations concernant les affaires de l'ensemble de la multinationale puissent être communiquées à l'ensemble des travailleurs, quel que soit le pays de la Communauté où se trouve l'établissement qui les emploie.

Dans cette perspective, la Commission a annoncé pour le 1er semestre de 1980 (2) la transmission au Conseil d'une proposition de directive.

Le 2 avril 1980, la Commission a retenu les orientations générales d'une communication de M. Vredeling, en accord avec M. Davignon, sur "l'information et la consultation des travailleurs des entreprises exerçant leurs activités dans plusieurs Etats membres" (doc. SEC(80) 484) et a demandé sur ce point la préparation d'une directive envisagée dans l'ensemble des mesures d'harmonisation.

II. PROBLEME A RESOUDRE

Un nombre grandissant de sociétés ne sont plus gérées d'une façon autonome, mais font partie d'une entreprise qui exerce son activité par l'intermédiaire d'unités qui font l'objet d'un certain degré de contrôle central. Du point de vue de leur stratégie économique et commerciale, ces sociétés forment des entités où les décisions importantes intéressant la totalité de l'entreprise sont souvent prises au plus haut niveau, par un même centre de décision qui peut être situé soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de la Communauté.

(1) Supp. Bull. 15/73.
(2) Programme de la Commission pour l'année 1980.

Historical Archives of the European Commission

Ces décisions affectent souvent les intérêts des travailleurs employés dans les divers pays dans lesquels l'entreprise exerce sont activité alors pourtant que les droits d'information et de consultation de ces travailleurs et de leurs représentants se trouvent confinés aux frontières nationales.

Le problème central est que le droit du travail est d'application territoriale et que le droit relatif aux institutions représentatives des travailleurs l'est encore davantage(1). Il en résulte que les systèmes par lesquels les travailleurs sont informés et consultés ne produisent leurs effets que dans le cadre d'un Etat membre déterminé,profitent seulement aux travailleurs de cet Etat,et ne portent généralement que sur les activités des entreprises installées dans ce pays alors pourtant que ces activités ne sont qu'une partie des affaires de l'entreprise ou du groupe qui a un rayon d'action beaucoup plus vaste sur plusieurs Etats. Cette constatation est valable même dans les pays ayant un droit des groupes puisque les travailleurs y sont effectivement informés des affaires de leur groupe au niveau national, mais ne reçoivent, dans le meilleur des cas, qu'une information très succincte sur les activités de leur groupe à l'étranger. De même, les travailleurs du même groupe, employés dans d'autres pays que celui du centre de décision ne reçoivent guère d'informations sur les décisions prises. L'absence de toute information par exemple sur les motifs de licenciements effectués dans le pays voisin n'est pas favorable au maintien d'un bon climat social parmi les autres travailleurs de la même entreprise.

On peut constater dans les directives sur les licenciements collectifs et les droits acquis des travailleurs en cas de transfert, qu'il existe certaines lacunes à combler par la présente proposition. En effet, ces deux textes imposent, par exemple, à l'employeur au niveau national d'informer et de consulter ses travailleurs sur les motifs des licenciements ou du transfert envisagé ainsi que sur les mesures prises à leur égard, mais un problème spécifique reste à résoudre lorsque les décisions de licenciement ou de transfert ne sont pas prises par l'employeur au sens du droit du travail, mais par le centre de décision situé à l'étranger, car les motifs de la décision prise dans le cadre d'une stratégie globale peuvent échapper à l'évaluation de l'employeur au niveau national. De même, les mesures envisagées ne devraient pas être appréciées dans le seul contexte des possibilités de l'entreprise

(1) Une loi de statut territorial ne saurait comporter d'effets en dehors du territoire national. "Les dispositions de l'ordonnance selon lesquelles le comité central se réunit au siège de l'entreprise doivent s'entendre, lorsque son siège social est à l'étranger (en Belgique) comme visant le lieu d'exercice principal de ses activités d'employeur en France"
(Arrêt du Conseil d'Etat du 29 juin 1973/Compagnie des Wagons-lits).

au niveau national (elles peuvent être limitées à ce niveau), mais correspondre aux possibilités de l'entreprise dans son ensemble.

Dans ce contexte, il est important que la direction au niveau du centre de décision soit tenue de donner à tous les employeurs au niveau national tous les éléments d'appréciation dont ils ont besoin pour informer et consulter leurs travailleurs d'une manière effective et complète comme le prescrivent les directives susvisées. Il est un fait que les opérations transnationales sont de plus en plus nombreuses et que l'information des travailleurs ne porte généralement pas sur ces opérations, ce qui constitue une lacune évidente. Il est nécessaire de mettre l'accent sur le fait que cette multiplication des opérations à l'étranger n'est pas prise en compte par les systèmes nationaux mis en place pour permettre aux travailleurs d'être informés et consultés. Le problème fondamental d'un manque de coïncidence entre ces systèmes et l'entreprise dans son ensemble ou le groupe d'entreprises devient d'autant plus grave que les entreprises développent leurs opérations à travers la Communauté par la création d'établissements ou de filiales dans plusieurs Etats membres ainsi que dans des pays tiers. Une série d'affaires confirme la réalité de ce problème et sans porter de jugement sur des cas concrets on est forcé de reconnaître qu'il s'agit d'un problème spécifique qu'il convient de régler. Il faut en effet éviter les discriminations à l'égard des entreprises nationales généralement soumises à des obligations précises d'informer leurs travailleurs sur l'ensemble de leurs affaires, tandis que les travailleurs des entreprises transnationales ne reçoivent que des informations tronquées, qui ne peuvent donner une idée de l'ensemble des opérations réalisées.

La Commission a déjà noté sur ce point dans son Livre Vert (1) que "tous les Etats membres semblent avoir institué des systèmes (parfois très différents) permettant aux représentants des travailleurs d'être informés, consultés et parfois d'avoir un droit d'approuver ou de désapprouver certaines décisions".

---

(1) Participation des travailleurs et structure des sociétés - Supp. Bull. 8/75, p. 36.

National Archives of the European Commission

Par ailleurs,plusieurs directives ou propositions de la Commission(voir annexe 2) visent à compléter les éventuelles lacunes constatées en harmonisant la liste de toutes les informations qui doivent être publiées ou communiquées par les entreprises.

Dans la pratique, on constate que les travailleurs d'un pays donné disposent de divers moyens (législation nationale, conventions collectives, constructions jurisprudentielles, possibilité d'action de leurs syndicats, exercice du droit de grève, mobilisation de leur gouvernement) qui leur permettent d'être informés sur les affaires des entreprises nationales. Mais la situation est tout autre, lorsque les décisions (désinvestissements, fermetures, restructurations) ne sont pas prises sur le territoire national, mais dans un pays où leurs institutions représentatives et leurs syndicats ne sont pas compétents, où leurs conventions collectives ne les protègent pas, où les constructions jurisprudentielles ne s'appliquent pas, où ils ne peuvent pas mobiliser le gouvernement du pays en cause, etc.

De plus, les entreprises transnationales disposent de certains moyens de s'opposer aux demandes de leurs travailleurs dont ne disposent pas les entreprises simplement nationales : la décision de transférer un établissement d'une ville à une autre dans le même Etat membre n'a pas les mêmes conséquences sociales, ni les mêmes motivations qu'un transfert de production d'un Etat membre à un pays tiers. La répartition des centres de production dans divers pays augmente les possibilités de résister à une grève dans l'un des pays en cause. La menace de transférer capitaux ou productions dans des pays où les lois sociales sont moins protectrices, ou bien où la main-d'oeuvre est moins chère, rend les négociations collectives malaisées, quand elle ne les condamne pas; ce qui n'est pas possible, dans la même mesure, dans le cadre d'une entreprise purement nationale.

Dans un marché commun dont les économies nationales s'interpénètrent étroitement et dans lequel les entreprises disposent de la liberté d'établissement, il est essentiel que toutes les entreprises aient les mêmes droits, mais aussi les mêmes contraintes. Dans ce contexte, l'obligation faite à toutes les entreprises d'informer et de consulter leurs travailleurs sur l'ensemble de leurs opérations revêt une importance particulière.

Historical Archives of the European Commission

III. LES RAISONS D'UNE REGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE

1. Une considération préliminaire du problème ci-dessus évoqué a permis à la Commission de conclure que le moment était venu de proposer une directive dans ce domaine. Cette directive fera partie de l'ensemble des mesures communautaires concernant le droit des sociétés et le droit du travail. Elle assurera l'adaptation des systèmes d'information et de consultation au développement des entreprises à travers toute la Communauté. L'objectif sera identique à celui poursuivi par les instruments internationaux à caractère juridiquement non-contraignant, tels que les Principes directeurs de l'OCDE (1) ou la Déclaration tripartite de l'OIT : c'est- à-dire atteindre la transparence nécessaire pour garantir aux travailleurs qu'ils seront suffisamment informés et consultés à propos des affaires de l'ensemble de l'entreprise et pas seulement des problèmes de leur atelier ou, au mieux, des filiales situées dans le cadre national.

Si des codes de caractère non contraignant sont la forme juridique la plus appropriée au niveau international à cause des intérêts et relations très divers entre les divers Etats parties à ces accords, la situation à l'intérieur de la Communauté est différente à cause de sa nature particulière. Dans le contexte du développement progressif d'un environnement unique pour toutes les entreprises de la Communauté, les diverses réglementations doivent être adoptées et appliquées selon les procédures particulières de la Communauté. Avec la technique de la directive souvent utilisée dans les domaines du droit des sociétés et du droit du travail, la Communauté possède un instrument adapté à ses propres circonstances et besoins. Ce ne sera pas d'ailleurs la première fois qu'une initiative

---

(1) "Les entreprises devraient, tout en observant les obligations légales qui leur incombent en matière d'information, fournir aux entités qui les composent des renseignements supplémentaires dont celles-ci peuvent avoir besoin pour répondre aux demandes émanant des autorités nationales des pays où ces entités sont implantées"(principe n° 3).

Historical Archives of the European Commission

communautaire sera prise en regard de principes acceptés ou recommandés dans le cadre d'une institution internationale (1).

2. La réglementation communautaire vise à rétablir certains équilibres perturbés entre les entreprises dont les opérations sont purement nationales et celles ayant des activités transnationales,pour créer au sein de ces dernières un meilleur climat social grâce à une meilleure transparence de l'ensemble de leurs opérations. En effet, dans la mesure où les systèmes nationaux d'information sont limités aux frontières nationales, seule, une réglementation communautaire est à même d'assurer aux salariés qu'ils seront informés sur toutes les affaires de leur entreprise quels que soient les pays où elle exerce son activité.
A un moment où la Communauté connaît de grandes difficultés tant en ce qui concerne l'emploi que la politique sociale en général, c'est l'occasion pour la Commission de démontrer aux travailleurs que des progrès restent possibles dans le domaine d'une meilleure association aux affaires de leur entreprise. La mauvaise conjoncture actuelle rend, en effet, nécessaire la prise de certaines décisions inévitables en vue de maintenir les capacités concurrentielles de l'industrie européenne, mais qu'il est difficile de faire admettre par des travailleurs qui ont le sentiment d'être mis devant un fait accompli. Il est possible de maintenir le consensus social et d'éviter une déterioration des relations industrielles en donnant plus de transparence aux opérations des entreprises transnationales qui, depuis l'étranger, imposent à leurs salariés certaines décisions sans qu'ils soient en mesure d'en comprendre les raisons profondes.

3. La Commission est sur ce point en accord avec l'analyse faite par le Parlement européen d'après lequel :"Les dimensions des entreprises, la masse des liquidités et la concentration de la puissance économique suscitent des problèmes pour la solution desquels des dispositions juridiques de portée internationale font défaut" "constatant la nécessité de garantir l'égalité des chances des entreprises nationales et multinationales sur le plan de la concurrence et de prévenir les discriminations,

---

(1) cf par exemple la Directive 75/117 CEE du 10.2.1975 sur le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, approuvée au Conseil malgré la Convention n° 100 de l'OIT, en vigueur depuis le 23.5.1953, concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Historical Archives of the European Commission

souligne qu'il importe de définir ... des bases juridiques contraignantes pour les entreprises multinationales ... attend de la Commission qu'elle présente dans les meilleurs délais toutes les propositions encore nécessaires" (1).

IV. RESULTATS DES CONSULTATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

Les services de la DG V, assistés de ceux de la DG III, ont procédé récemment à la consultation des partenaires sociaux et des experts gouvernementaux. De ces contacts, il est possible de dégager les points suivants :

L'UNICE conteste à la Commission le droit d'intervenir dans un domaine qui, à son avis, est déjà suffisamment réglé par les "guidelines" de l'OCDE et les principes tripartites du BIT sur les entreprises multinationales.

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) approuve l'initiative de la Commission; elle insiste pour que la directive soit approuvée comme promis, avant l'été; elle préconise une définition globale sans aucune exclusion de certaines multinationales et juge essentiel que les représentants des travailleurs puissent, en cas de besoin, rencontrer les représentants du patronat responsables des décisions qui affectent leurs intérêts.

La CES a, à de nombreuses reprises, souligné que "La CEE est la seule organisation internationale dotée de pouvoirs réels pouvant créer un droit supranational et fixer des normes contraignantes par exemple pour la conduite des multinationales"(2).

La majorité des experts gouvernementaux estime que le problème soulevé par la Commission est réel et qu'il est nécessaire d'assurer une meilleure transparence des entreprises.Seuls,les experts du Royaume-Uni soutiennent que les codes de conduite OIT/OCDE suffisent.La volonté de ne pas apparaître discriminatoire à l'égard des entreprises nationales, qui poseraient les mêmes problèmes à leurs travailleurs, a été généralement affirmée, comme d'ailleurs les difficultés qu'il y aurait à appliquer la directive à toutes les entreprises strictement nationales, déjà soumises à des systèmes qui donnent globalement satisfaction aux travailleurs.

---

(1) Résolution du Parlement européen sur les principes à observer dans le cadre de l'activité économique internationale des entreprises et des gouvernements (J.O. n° C 118 du 16.5.1977).

(2) Communiqué de presse du 20 juin 1980.

Historical Archives of the European Commission

V. EXPOSE DES MOTIFS

1. La proposition se situe dans le contexte des directives du Conseil du 17.2.1975 (1) et du 14.2.1977 (2) qui comportent au niveau national une procédure obligatoire d'information et de consultation des représentants des travailleurs concernés par un licenciement collectif ou un transfert de tout ou parties de leur entreprise. La présente proposition complète également les directives du 9 mars 1968 (3), du 13.12.1976 (4), du 9.10.1978 (5), du 25.7.1978 (6), du 17.3.1980 (7) qui ont imposé la publication d'informations sur les affaires des sociétés visées, constituées selon le droit d'un Etat membre de la CEE. Elle complète aussi les propositions de 7e directive (8) et celle de l'information périodique(9). La proposition complètera également la proposition de 5e directive(10) qui organise une participation des travailleurs et leur association aux affaires des sociétés anonymes de la Communauté.
Elle complètera enfin la proposition de directive sur les groupes, qui est annoncée par la Commission pour le second semestre de 1980.
La présente proposition vise à imposer des mesures complémentaires aux législations nationales pour assurer que les droits à l'information et à la consultation aient un contenu substantiel et portent sur les opérations réalisées dans les divers pays où opèrent les entreprises visées, au lieu d'être limitées aux opérations de chaque filiale ou du groupe au niveau national.

---

(1) cf Directive "Licenciement collectifs - J.O. L 48 du 22. 2.1975
(2) cf " "Droits acquis des travailleurs en cas de transfert" - J.O. L 61 du 5. 3.1977
(3) 1e Directive "Droit des sociétés" - J.O. L 65 du 14. 3.1968
(4) 2e " " " " - J.O. L 26 du 31. 1.1977
(5) 3e " " " " - J.O. L 295 du 20.10.1978
(6) 4e " " " " - J.O. L 222 du 14. 8.1978
(7) Directive "Prospectus" - J.O. L 100 du 17. 4.1980
(8) Proposition modifiée de 7e Directive sur les comptes consolidés - J.O. C 14 du 17. 1.1979
(9) Proposition de Directive du 19.1.1979 "Information périodique" - J.O. C 29 du 1. 2.1979
(10) Proposition de 5e Directive sur la Structure des Sociétés Anonymes et les pouvoirs et obligations de leurs organes - J.O. C 131 du 13.12.1972

Historical Archives of the European Commission

2. Le champ d'application

La proposition vise les entreprises ou les groupes d'entreprises dont le centre de décision se trouve dans un autre pays que celui où les travailleurs sont employés pour régler le problème spécifique du passage de l'information par dessus les frontières nationales.

D'un point de vue juridique, il est possible que dans certains Etats membres, des entreprises nationales posent encore certains problèmes pour ce qui concerne l'information et la consultation de leurs travailleurs, lorsque le centre de décision est éloigné de l'établissement où ils sont employés et que le système d'information et de consultation ne coïncide pas avec la structure juridique de l'entreprise, ce qui est le cas des groupes.

Pour éviter une telle discrimination entre entreprises nationales et transnationales, les droits d'information des travailleurs des entreprises, dont le centre de déc ision se trouve dans le même pays que celui où ils sont employés, seront réglés dans une autre directive, qui imposera aux entreprises nationales qui posent le même type de problèmes, les mêmes obligations que celles prévues à l'égard des entreprises transnationales.

L'objectif principal de la présente initiative de la Commission n'est pas une harmonisation générale des systèmes d'information et de consultation des travailleurs. Il est plus limité et vise en particulier, comme l'a indiqué la Commission dès 1973, à rompre "les déséquilibres que l'avènement et le développement du phénomène multinational ont créés ou mis en lumière " et qui fait que " syndicats et gouvernements ... se trouvent en face d'interlocuteurs qui sont d'une dimension qui n' est plus à leur échelle, dont le centre de décision se trouve en dehors de leur aire d'action et dont ils connaissent mal ou pas du tout la configuration complète et les possibilités " (1).

La proposition vise deux situations distinctes: d'une part, le cas d'une entreprise dominante avec des filiales qu'elle contrôle, et, d'autre part , le cas d'une entreprise ayant un ou plusieurs établissements. La proposition contient également les définitions appropriées "d'entreprise dominante " et de " filiale ".

---

1) Les entreprises multinationales et la Communauté - Supplément 15/73, p.29

Historical Archives of the European Commission

3. Droits d'information et de consultation

Les législations nationales en vigueur ou prises en application des diverses directives énumérées au point V, 1 devront être complétées pour fournir des renseignements supplémentaires à l'égard de la portée internationale des opérations des entreprises transnationales permettant aux travailleurs de se faire une idée exacte, complète et à jour de l'activité et des résultats de l'entreprise dans les divers pays où elle est implantée.

La liste des informations devra être communiquée par la direction de l'entreprise dominante à ses diverses filiales dans la Communauté pour mettre les employeurs au niveau national en mesure d'informer et de consulter leurs travailleurs, comme doivent le faire tous les employeurs.

La liste des informations à communiquer a déjà été proposée par la Commission dans le cadre de la Société Anonyme Européenne. Elle a été approuvée par le Parlement Européen et n'a pas soulevé à l'époque d'objections majeures d'autres instances consultées. Cette liste correspond pour l'essentiel à des informations déjà données dans certains Etats membres où les travailleurs sont informés des affaires concernant l'ensemble du groupe.

La liste des points devant faire l'objet d'une consultation des représentants des travailleurs a déjà été proposée par la Commission dans sa proposition de 5e directive (voir annexe 2, point 7b). Ce dernier texte va même plus loin puisqu'il impose l'autorisation de l'organe de surveillance dans lequel sont représentés les travailleurs. Il est apparu opportun de se limiter à ces cas qui ont les conséquences les plus graves pour les travailleurs. L'avis des travailleurs, sur les points faisant l'objet d'une consultation, devra être donné dans le délai imparti pour éviter tout blocage de la prise de la décision.

4. Les institutions représentatives des travailleurs

1. Le fait de ne prendre que des mesures complémentaires aux législations nationales permet à la Commission de laisser intactes les institutions représentatives des travailleurs au niveau national ainsi que les normes et pratiques relatives à la constitution, à la composition et au fonctionnement de ces institutions. Cette solution évite d'avoir à intervenir dans un domaine où les différences sont profondes entre les Etats membres,

Historical Archive of the European Commission

étant donné l'absence d'une harmonisation dans ce domaine. Ainsi, dans certains pays, les comités d'entreprise ne sont pas créés par la loi, mais reposent sur des relations contractuelles plus ou moins formelles dont il faudrait tenir compte, ce qui n'est pas facile dans le cadre d'une directive. Par ailleurs, le rôle des syndicats dansla composition de ces comités varie beaucoup selon les pays et, dans certains d'entre eux, ils ne se manifestent vraiment que dans le cadre d'autres instances (shop-stewards Committee, sections syndicales, délégués syndicaux, etc.). De plus, la représentation des travailleurs n'est pas toujours organisée au niveau des entreprises mais parfois des établissements, ce qui risquerait d'entraîner une représentation pléthorique, etc. Toutes ces difficultés n'ont pas à être résolues par la présente proposition et les Etats membres sont libres de charger telle ou telle institution existante au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ou de créer une nouvelle institution pour représenter les intérêts de l'ensemble des travailleurs vis-à-vis du centre de décision d'une entreprise transnationale. Les Etats membres sont libres du choix du mode de désignation des représentants des travailleurs, du fait qu'ils doivent ou non représenter des minorités, être ou non des syndicalistes. la nature de l'institution choisie est laissée à l'appréciation des Etats membres : ce pourra être un comité central d'entreprise, un comité central de groupe, un comité ou un conseil d'entreprise, un shop-stewards committee, etc.

2. Les codes de conduite, dont la Commission a décidé de suivreles objectifs, ont insisté sur la nécessité de permettre aux représentants des salariés d'entrer en relation directement avec les centres de décision, même s'ils sont situés en dehors du territoire national. Une telle disposition est nécessaire puisque la compétence de ces institutions, comme des syndicats nationaux, s'arrête aux frontières nationales. La présente proposition vise à résoudre le problème juridique actuel, qui empêche,en fait, les contacts entre les vrais détenteurs du pouvoir de décision et ceux qui sont directement concernés par ces décisions . Il est, en effet, important pour les entreprises que l'information et la consultation aient lieu avec les intéressés eux-mêmes. C'est pourquoi il est prévu que les informations devront être transmises du centre de décision aux filiales et que la consultation sera organisée sur le territoire national au niveau des filiales ou des établissements lorsqu'il n'y a pas de représentation des travailleurs à un niveau supérieur. Toutefois, lorsque les dirigeants au niveau national

Historical Archives of the European Commission

ne sont pas en mesure de communiquer les informations requises, ou de consulter les représentants de leurs travailleurs, il appartiendra à la direction de l'entreprise dominante de transmettre ces informations et de procéder, le cas échéant, aux consultations avec les délégués mandatés par les représentants des travailleurs des diverses filiales dans la Communauté. Il est opportun que les Etats membres autorisent la conclusion d'accords permettant la représentation de l'ensemble des travailleurs de cette entreprise, employés dans la Communauté vis-à-vis du centre de décision.

Lorsque le centre de décision est à l'extérieur de la Communauté, la direction de la filiale qui emploie dans la Communauté le plus grand nombre de travailleurs, est responsable de l'exécution des obligations d'information et de consultation de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise transnationale dans la Communauté, sauf si la direction de cette entreprise multinationale a désigné un autre responsable.

3. Les sanctions

Outre les sanctions qui devront être prévues par les Etats membres pour assurer l'application effective de la directive, la proposition prévoit des sanctions spécifiques dans la mesure où les recours juridictionnels seraient inopérants à l'égard des entreprises ayant leur siège en dehors de la Communauté. En cas de violation des droits d'information et de consultation des travailleurs, ceux-ci pourraient demander aux tribunaux la prise de mesures conservatoires de leurs intérêts.

4. Obligation de secret

Les informations communiquées par les représentants des travailleurs à des tiers devront tenir compte des intérêts de l'entreprise et ne pas divulguer des secrets d'entreprise ou d'affaires. Les membres des institutions représentatives des travailleurs seront tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel.

Historical Archives of the European Commission

VI. CONCLUSIONS

Il est proposé à la Commission d'approuver

1) Le projet de directive et son exposé des motifs. Ce texte sera prochainement suivi d'un projet de directive visant les entreprises nationales qui posent le même type de problèmes, de façon à assurer la cohérence entre le système crée par le présent instrument communautaire et les systèmes d'information et de consultation plus généralement applicables dans les Etats membres.

2) Le texte de la lettre de transmission au Président du Conseil.

3) Le texte de la lettre de transmission au Président du Parlement européen.

Historical Archives of the European Commission

ANNEXE 1

RAPPEL HISTORIQUE

1. Document de la Commission : les entreprises multinationales et la Communauté, du 8.11.1973, " Les possibilités ouvertes aux sociétés multinationales d'agir sur l'emploi dans les différents pays où elles exercent une activité soulèvent beaucoup d'inquiétude parmi les travailleurs. La Commission considère la constitution d'un contrepoids syndical comme essentiel à une solution équilibrée de ce problème. Elle estime qu'il ne lui appartient pas de l'organiser mais bien de l'encourager." (Suppl. 15/73, p.10)

2. D'après la Résolution du Conseil du 21.1.1974 concernant un programme d'action sociale : il faut promouvoir progressivement la participation des travailleurs ou de leurs représentants à la vie des entreprises dans la Communauté et faciliter la conclusion de conventions collectives européennes dans les domaines appropriés.

3. Résolution portant avis du Parlement européen du 12.12.1974 sur la communication de la Commission visée en 1 (JO n° C 5 du 8.1.1975) : le Parlement européen partage le souci de la Commission d'encourager la constitution d'un contrepoids syndical, qui apporterait une contribution importante à la solution de nombreux problèmes de nature sociale, et cela, grâce notamment, à l'amélioration de l'information concernant les opérations des entreprises multinationales.

4. D'après l'avis du Comité économique et social sur la Communication sur les entreprises multinationales (J.O. n° C 116 du 30.9.1974) : il est indispensable de remédier aux problèmes que les entreprises multinationales créent sur le plan social et il est nécessaire de faire participer les travailleurs à la vie de l'entreprise, grâce à un système de représentation qui leur permettrait de faire connaître des avis et de prendre position sur des questions qui les intéressent le plus.

5. Résolution du Parlement européen sur les principes à observer dans le cadre de l'activité économique internationale des entreprises et des gouvernements (J.O. n° C 118 du 16.5.77) " Les dimensions des entreprises, la masse des liquidités et la concentration de la puissance économique suscitent des problèmes pour la solution desquels des dispositions juridiques de portée internationale font défaut ". " Constatant la nécessité de garantir l'égalité des chances des entreprises nationales et multinationales sur le plan de la concurrence et de prévenir les discriminations, souligne qu'il importe de définir... des bases juridiques contraignantes pour les entreprises multinationales..., attend de la Commission qu'elle présente dans les meilleurs délais toutes les propositions encore nécessaires.

6. Par sa résolution du 6.2.75, le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats a demandé, notamment à la Commission, la création d'un cadre juridique permettant de constituer dans les sociétés dominantes de groupes multinationaux, un organe d'information et de consultation pour les représentants des travailleurs de toutes les entreprises de groupe.

7. Le Livre vert sur la Participation des Travailleurs et la Structure de la Société, Suppl.8/75, suggère dans l'annexe I une représentation des travailleurs de tous les établissements au sein du groupe.

8. La Résolution du Congrès de la CES à Londres en avril 1976 et le programme d'action de la CES de juillet 1977 renouvelaient la demande exprimée au point 6 ci-dessus.

Annexe I

9. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale du Bureau international du Travail à Genève, du 30.11.1977 : " Les entreprises multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité en cause et, lorsque celà est conforme à la législation et à la pratique locales, elles devraient également fournir des informations de nature à leur permettre de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble. Les entreprises multinationales devraient faire en sorte que les représentants dûment autorisés des travailleurs employés par elles puissent, dans chacun des pays où elles exercent leur activité, mener des négociations avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion ".

10. O.C.D.E. : " Réexamen des principes directeurs " - juin 1979.

Les entreprises devraient, tout en observant les obligations légales qui leur incombent en matière d'information, fournir aux entités qui les composent des renseignements supplémentaires dont celles-ci peuvent avoir besoin pour répondre aux demandes émanant des autorités nationales des pays où ces entités sont implantées, en vue d'obtenir des informations sur les activités desdites entités, compte tenu des exigences légitimes du secret des affaires ".

Ces entreprises devraient " dans le cadre de la législation, de la règlementation et des pratiques courantes en matière d'emploi et de relations avec les travailleurs dans chacun des pays où elles opèrent, fournir aux représentants des salariés, lorsque celà est conforme à la loi et à la pratique locale, des informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.

11. Dans le Discours-programme de la Commission pour l'année 1980, page 27 (Droit des sociétés) et page 39 (Participation des travailleurs aux décisions de l'entreprise), " la Commission transmettra au Conseil une proposition de directive visant à rapprocher les législations des Etats membres concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les groupes de sociétés (1er semestre).

12. En novembre 1979, la CISL, dans sa brochure " Les syndicats et les transnationales, un manuel pour les négociateurs ", invite les négociateurs du monde entier à demander que les clauses relatives à l'application de la déclaration des principes de l'OIT sur les entreprises multinationales et des principes directeurs de l'OCDE soient introduites dans les conventions collectives, notamment dans le domaine de l'information et de la consultation.

13. Le 13 mars 1980, l'Organisation internationale des employeurs prend position sur les revendications syndicales visées au point 12 et recommande aux employeurs

- "de ne pas accepter d'accords contraignants, qui soient basés sur tout ou partie des codes de l'OIT et de l'OCDE " , en insistant sur la nécessité pour les entreprises membres, de comprendre et d'appliquer parfaitement " les dispositions des Principes directeurs de l'OCDE et de la déclaration de l'OIT ", et de faire en sorte que leurs gouvernements " les aient eux aussi bien compris ".

ANNEXE II

La proposition de directive sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises exerçant leurs activités dans plusieurs Etats membres dans le contexte des autres propositions de la Commission dans le domaine de l'information ou de la consultation sur les affaires de l'entreprise.

I. Directives approuvées au Conseil

a) dans le domaine du droit du travail

1. La directive du Conseil du 17 février 1975 concernant les licenciements collectifs (1). Ce texte comporte une procédure obligatoire d'information et de consultation des représentants des travailleurs avant de procéder à tout licenciement collectif. L'information donnée par l'employeur doit porter sur "tous renseignements utiles" et,en tout cas, par une communication écrite, l'employeur est tenu de fournir "les motifs de licenciement, le nombre de travailleurs à licencier, le nombre de travailleurs habituellement employés et la période sur laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements". La consultation est obligatoire "lorsque l'employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs". Dans ce cas, l'employeur est tenu "de procéder à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord".
"les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences".
L'employeur doit également informer l'autorité publique compétente. Les renseignements sont les mêmes que ceux fournis aux représentants des travailleurs, en y ajoutant : "les consultations des représentants des travailleurs" susvisées. Copie de cette notification à l'autorité publique doit être transmise par l'employeur aux représentants de ses travailleurs qui peuvent adresser leurs observations éventuelles à l'autorité publique.
Les licenciements prévus ne peuvent pas prendre effet avant l'écoulement d'un délai de 30 jours après la notification susvisée. Un délai réduit peut toutefois être accordé à l'autorité publique qui met ce délai à profit "pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés". Le délai de 30 jours peut être prolongé par l'autorité publique "lorsque les problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés risquent de ne pas trouver de solution dans le délai initial".

2. La directive du Conseil du 14 février 1977 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements (2). Ce texte comporte une procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs concernés par

(1) J.O. L 48 du 22 février 1975
(2) J.O. L 61 du 5 mars 1977

un transfert à un autre chef d'entreprise résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.
Le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants de leurs travailleurs respectifs concernés par le transfert sur les motifs du transfert, ses conséquences juridiques, économiques et sociales pour les travailleurs aisni que sur les mesures envisagées à leur égard.
Les informations doivent être obligatoirement communiquées par le cédant avant la réalisation du transfert et par le cessionnaire "avant que ses travailleurs ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert".
Des consultations sont obligatoires pour le cédant ou le cessionnaire qui envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs. Ces consultations doivent être menées en vue de rechercher un accord sur ses mesures envisagées. Les Etats membres,dans lesquels les représentants des travailleurs peuvent recourir à une instance d'arbitrage pour obtenir une décision sur les mesures à prendre à leur égard, peuvent limiter l'obligation d'information et de consultation"au cas où le transfert réalisé provoque une modification au niveau de l'établissement susceptible d'entraîner des désavantages substantiels pour une partie importante des travailleurs". Dans ce cas, l'information et la consultation sur les mesures envisagées doivent intervenir "en temps utile, avant la réalisation de la modification au niveau de l'établissement".
L'obligation d'informer et de consulter peut être limitée par les Etats membres au cas où le nombre de salariés employés est suffisant pour permettre la constitution d'une instance collégiale, représentant les travailleurs.
Les Etats membres peuvent toutefois prévoir que si l'entreprise ou l'établissement n'a pas de représentants des travailleurs, ce sont "les travailleurs concernés /qui/ doivent être informés préalablement de l'imminence du transfert".

b) dans le domaine du droit des sociétés et des institutions financières

1. La première directive du Conseil du 9 mars 1968 (1) impose à toutes les sociétés de capitaux de la Communauté une publicité permettant au public de connaître les actes essentiels de la société, l'identité des personnes qui ont le pouvoir de l'engager, le montant du capital souscrit, le bilan et le compte de profits et pertes de chaque exercice, tout transfert du siège social, la dissolution de la société, etc.
L'application de l'obligation aux sociétés à responsabilité limitée en ce qui concerne le bilan et le compte de profits et pertes avait été reportée jusqu'à la date de mise en oeuvre d'une directive complémentaire sur les comptes annuels de certaines formes de société (la 4e directive, cfr. ci-dessous, point 3).

(1) J.O. L 65 du 14.3.1968

2. La deuxième directive du Conseil du 13 décembre 1976 (1) impose aux sociétés anonymes de tous les Etats membres une publicité portant, en particulier, sur le montant du capital souscrit et du capital souscrit versé, tout avantage particulier attribué lors de la constitution de la société à ses formateurs, des apports autres qu'en numéraire, l'acquisition des actions propres, et l'augmentation ou la réduction du capital souscrit.

3. La troisième directive du Conseil du 9 octobre 1978 (2) concernant les fusions internes de sociétés anonymes assure une information adéquate afin que les actionnaires, les créanciers et les travailleurs des sociétés soient suffisamment protégés lors de la préparation et de la réalisation d'une opération de fusion.

4. La quatrième directive du Conseil du 25 juillet 1978(3) impose auxcsociétés de capitaux de toute la Communauté (dérogations possibles pour les moins importantes) d'établir,de faire contrôler et de publier leurs comptes annuels qui "doivent donner une image fidèle du patrimoine, de la situation financière ainsi que des résultats de la société".

Le public aura ainsi connaissance, notamment des investisseements (tout mouvement de l'actif immobilisé par poste), des activités en matière de recherche et de développement, des frais de recherche et de développement. L'évolution prévisible de la société, le nom et le siège social des entreprises dans lesquelles la société détient une participation (lien durable - détention d'un pourcentage du capital d'une autre entreprise que les Etats membres ne peuvent fixer à plus de 20 % seront également connus.

Certains postes doivent être ventilés selon les relations entre la société et d'autres entreprises, entreprises liées (à définir par la 7e directive), ou participations. Les postes concernés sont notamment les immobilisations financières, les créances et les dettes, et les produits et charges financiers. Le montant du chiffre d'affaires devra être ventilé par catégorie d'activité et par marché géographique. La publication porte aussi sur le nombre moyen des salariés par catégorie et les frais de personnel.

5. La directive du Conseil du 5 mars 1979(4) portant coordination des conditions d'admission de valeurs mobilières à la cote officielle des bourses de valeurs situées ou opérant dans les Etats membres. Ce texte impose à tous les émetteurs (même si les valeurs sont émises par des Etats tiers ou des organismes internationaux à caractère public) d'informer le public dans les meilleurs délais des faits nouveaux importants qui ne sont pas du domaine public et qui sont susceptibles, en raison de leur incidence sur sa situation patrimoniale ou financière ou la marche générale des affaires, de provoquer une variation importante des cours de ses actions ou de sa capacité de répondre à ses engagements. D'une manière générale, doivent être publiées toutes les informations utiles en vue de la protection des investisseurs ou du bon fonctionnement du marché (comptes annuels - rapports de gestion).

6. La directive du Conseil du 17 mars 1980 (5) porte coordination du prospectus à publier pour l'admission de valeurs mobilières à la cote officielle d'une bourse de valeurs. Ce texte impose aux entreprises qui demandent l'admission de leurs valeurs mobilières à la

---

(1) JO L 26 du 31.01.1977
(2) JO L 295 du 20.10.1978
(3) JO L 222 du 114.08.1978
(4) JO L 66 du 116.03.1979
(5) JO L 100 du 17.04.1980

cote officielle d'une bourse de valeurs, située ou opérant dans un Etat membre, de publier des renseignements concernant les responsables du prospectus le contrôle des comptes, l'émetteur et son capital ainsi que des renseignements concernant l'activité de l'émetteur : - les produits nouveaux - la ventilation du chiffre d'affaires réalisé par catégorie d'activité ainsi que par marché géographique, la localisation et l'importance des principaux établissements, des modifications concernant la politique de recherche et de développement de nouveaux produits et procédés, des indications sur toute interruption d'activités significatives, les effectifs moyens et leur évolution au cours des trois derniers exercices et si possible une ventilation des effectifs selon les principales catégories d'activités, la politique d'investissement - leur description chiffrée y compris les intérêts dans d'autres entreprises, des indications concernant les principaux investissements en cours de réalisation, les répartitions du volume de ces investissements en fonction de leur localisation (intérieur du pays et étranger) le mode de financement, des indications concernant les principaux investissements futurs.

Les renseignements portent également sur le patrimoine, la situation financière et les résultats de l'émetteur - comptes annuels non consolidés et consolidés - des renseignements relatifs aux entreprises dans lesquelles l'émetteur détient une fraction de capital (participation directe ou indirecte dont la valeur comptable représente dans le cas d'un groupe au moins 10 % des capitaux propres consolidés ou contribue pour au moins 10 % au résultat net consolidé du groupe) les renseignements portent aussi sur l'évolution récente et les perspectives de l'émetteur - tendances les plus significatives dans l'évolution de la production des ventes, des stocks et du volume du carnet de commande, évolution des coûts et prix de vente, etc...

II. Les propositions de directives ou de règlement

a) Institutions financières

- Proposition de directive du 19.1.1979 (1) relative à l'information périodique à publier par les sociétés dont les valeurs mobilières sont admises à la cote officielle d'une bourse de valeurs située ou opérant sur le territoire d'un Etat membre.

Ce texte impose la publication dans des journeaux à diffusion nationale d'un rapport semestriel comprenant des données chiffrées et un commentaire relatif à l'activité de la société au cours du semestre considéré - les informations doivent porter notamment sur le chiffre d'affaires net - les autres produits d'exploitation, le résultat brut d'exploitation - les effectifs - les investissements effectués et les décisions prises concernant les investissements futurs - l'état du carnet de commande - la situation générale des stocks de produits finis, le degré d'utilisation de la capacité de production, les nouveaux produits ou activités qui ont eu une incidence notable sur le chiffre d'affaires. Le chiffre d'affaires net doit être ventilé par catégories d'activité ainsi que par marché géographique.

./.

(1) J.O. nº C 29 du 1er février 1979.

Historical Archives of the European Commission

b) Droit des sociétés

1. La proposition modifiée de 7ème directive (1) sur les comptes consolidés impose aux entreprises mères et à leurs filiales, quelque soit le lieu de leur siège, de publier des comptes annuels consolidés qui doivent donner une image fidèle du patrimoine, de la situation financière ainsi que des résultats de l'ensemble des entreprises concernées comme s'il s'agissait d'une entreprise unique.
Cette image fidèle nécessite notamment l'élimination de certaines transactions entre les entreprises consolidées. Si l'entreprise mère a son siège en dehors d'un Etat membre, la directive invite cette entreprise à établir des comptes consolidés d'une façon comparable à celle prescrite par la 7e directive et de les publier conformément à la 1e directive (cfr. ci-dessus).

Dans cette mesure, les filiales ne sont pas soumises à une sous-consolidation au niveau communautaire. On amène ainsi des entreprises non-communautaires à respecter les règles communautaires bien que juridiquement il n'y ait pas de coercition possible.
Une consolidation par branche d'activité est nécessaire au cas où les entreprises à consolider exercent des activités très différentes. Les relations entre entreprises consolidées et entreprises avec lesquelles existent certains liens (entreprises associées, filiales communes ou participations) doivent apparaître dans l'annexe.

2. La proposition modifiée de règlement portant statut de la Société anonyme Européenne (2) du 13 mai 1975, en discussion au Conseil, offre aux entreprises multinationales qui le souhaitent (sociétés anonymes relevant de législations nationales différentes) un statut unique de S.E. Outre la publication de tous les actes relatifs à la S.E. et la publication des documents comptables annuels Titre IV (cf. par analogie les 4ème et 7ème directives ci-dessus) qui doivent exposer l'évolution des affaires et la situation de la société au cours de l'exercice écoulé, la S.E. doit informer et consulter ses travailleurs :

i) Au moment de la constitution de la S.E. par fusion, les dirigeants "examinent avec des représentants des travailleurs, les incidences juridiques, économiques et sociales de la fusion pour ces derniers ainsi que les mesures prévues à leur égard - dans les deux semaines qui suivent la publication du projet d'acte constitutif". "Si les représentants des travailleurs estiment que la fusion est de nature à porter préjudice /à leurs intérêts/" les dirigeants sont tenus d'engager des négociations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord sur les mesures à prendre à leur égard". "Si aucun accord n'est intervenu à la suite des négociations et que l'Assemblée générale approuve la fusion, chaque partie aux négociations peut saisir une juridiction d'arbitrage dans un délai d'un mois". La juridiction d'arbitrage (dont la moitié des membres représentent les travailleurs) arrête les mesures à prendre à l'égard des travailleurs.

ii) Après la constitution de la S.E., les travailleurs se voient reconnaître des droits d'information de consultation et de décision.

a.- au sein du Conseil de surveillance (1/3 représentant les travailleurs, 1/3 les actionnaires, 1/3 les représentants d'intérêts généraux).

./.

(1) J.O. N° C 14 du 17.1.1979
(2) Supplément Bulletin des CE N° 4/75

Annexe II

α) Droits d'information : Le conseil de surveillance exerce un contrôle permanent de la gestion de la socité par le directoire. Il donne ses avis au directoire. Il reçoit au moins chaque trimestre un rapport sur la gestion et l'état des affaires de la société et des entreprises qui dépendent d'elle. Il est informé sans délai (en la personne de son président) de toute question importante de nature à avoir des répercussions sensibles sur la situation de la S.E.. Il peut demander à tout moment un rapport spécial sur des questions intéressant la société ou les entreprises qui dépendent d'elle. Il peut examiner les livres sociaux et toutes écritures de la société Chacun de ses membres peut prendre connaissance de tous les documents et renseignements communiqués par le directoire au conseil de surveillance.

β) Droit de codécision : Le Conseil de surveillance doit donner son autorisation préalable au directoire avant toute décision concernant la fermeture ou le déplacement d'établissements ... des restrictions, extensions ou modifications importantes de l'activité de l'entreprise ; d'importante modifications dans l'organisation de l'entreprise, l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération.

b.- au sein du Comité européen d'entreprise (C.E.E.) ou du Comité d'entreprise de groupe (qui a les mêmes droits au niveau du groupe)

Droits d'information : Réunions communes avec le directoire au moins quatre fois par an et rapport trimestriel sur la situation économique générale de la S.E. et son évolution future - situation économique et financière de la S.E. et des sociétés dépendantes - évolution des affaires - situation et évolution probable de l'emploi - programmes de production et d'investissement - projets de rationalisation - méthodes de fabrication et de travail, en particulier introduction de nouvelles méthodes de travail. Toute procédure pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs de la S.E. et tout évenement important, transmission des mêmes documents et communications qu'aux actionnaires (comptes annuels-rapport de gestion, comptes consolidés et rapport de gestion consolidé).

Le directoire est en outre tenu de fournir des renseignements écrits sur toute question qui, de l'avis du C.E.E. affecte les intérêts essentiels de la S.E. ou de ses travailleurs. Le C.E.E. peut émettre un avis à leur sujet. Le C.E.E. peut inviter tout membre du directoire à ses réunions et lui demander de fournir des renseignements ou éclaircissements sur certaines opérations.

Participation aux décisions : Le directoire ne peut prendre de décision qu'avec l'accord du C.E.E.Esur les questions concernant les principes en matière d'embauche de promotion professionnelle et de licenciement - la formation professionnelle - la détermination des principes en matière de rémunération - mesures de sécurité - santé hygiène - oeuvres sociales - horaires de travail - plan de congés.

Historical Archives of European Integration

Annex II

Consultations : L'avis du C.E.E. est obligatoire avant toute décision concernant l'évaluation des postes de travail, le régime des salaires à la tâche ou la pièce - les installations destinées à contrôler le rendement des travailleurs. L'avis du C.E.E. est aussi obligatoire dans tous les cas visés ci-dessus en α/β (fermetures, etc...).

Plan social : Si le C.E.E. estime que la décision envisagée est de nature à porter préjudice aux intérêts des travailleurs, le directoire est tenu avant la décision du Conseil de surveillance, d'engager des négociations avec la C.E.E. en vue d'aboutir à un accord sur les mesures à prendre à l'égard des travailleurs. Si aucun accord n'est intervenu et que le Conseil de surveillance autorise la décision envisagée - chacune des parties peut saisir une juridiction d'arbitrage qui arrête les mesures à prendre en faveur des travailleurs.

III. La proposition de 5ème directive (1) du 9 octobre 1972 porte sur la structure des sociétés et la participation des travailleurs. Elle vise toutes les sociétés anonymes de la Communauté. Ce texte prévoit une information et dans certains cas impose même que l'on demande l'autorisation du Conseil de Surveillance dans lequel sont représentés les travailleurs. (Au moins 1/3 des membres est nommé par les travailleurs ou leurs représentants - lorsqu'ils ne sont pas nommés par cooptation).

a) Information

Au moins chaque trimestre, le conseil de surveillance doit recevoir un rapport sur la marche des affaires de la société. Il doit recevoir également les projets des comptes annuels et du rapport de gestion. Il peut aussi demander à tout moment à l'organe de direction un rapport spécial sur les affaires de la société ou sur certaines de ces affaires.

Un tiers de ses membres (cela pourra être le 1/3 représentant les travailleurs peut obtenir tous les renseignements et documents utiles et procéder à toutes les vérifications nécessaires en déléguant éventuellement ce pouvoir à un ou plusieurs experts. Chaque membre peut prendre connaissance de tous les rapports, documents et renseignements donnés par l'organe de direction à l'organe de surveillance.

b) Participation à la décision

L'autorisation de l'organe de surveillance est requise au moins pour les décisions qui concernent la fermeture ou le déplacement de l'entreprise ou de parties importantes de l'entreprise, des restrictions ou extensions importantes de l'activité de l'entreprise - d'importantes modifications dans l'organisation de l'entreprise, l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération - de loi où les statuts peuvent subordonner d'autres opérations à l'autorisation de l'organe de surveillance.

./.

(1) J.O. N° C 131 du 13.12.1972

Archive of the European Commission

Annexe II

La proposition de 5e directive est examinée par trois commissions du Parlement européen.

Les projets de rapports DIDO (1) (Commission des affaires sociales de l'Emploi et de l'Education) et GEURTSEN (2) (Commission Juridique) suggèrent qu'on laisse aux travailleurs la faculté de choisir entre une participation à la formation de l'organe de surveillance comme indiqué ci-dessus, ou bien l'octroi à une institution représentative des salariés dans l'entreprise, des mêmes droits d'information et de consultation obligatoire.

---

(1) PE 61.859
(2) PE 62.045

Historical Archives of the European Commission

Annexe III

PROJET

de PROPOSITION DE DIRECTIVE SUR L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES AYANT DES ACTIVITES TRANSNATIONALES.

---

présentée par la Commission au Conseil, le.....

Le Conseil des Communautés européennes
Vu le Traité instituant la Communauté économique européenne et notamment son article 100

Vu la proposition de la Commission
Vu l'avis du Comité économique et social
Vu l'avis du Parlement européen

Considérant que l'évolution économique entraîne des modifications des structures des entreprises qui exerçent leur activité à l'intérieur de la Communauté

Considérant qu'il en résulte qu'un nombre grandissant d'entreprises ne sont plus gérées d'une façon autonome, mais font partie d'entités transnationales, formées d'entreprises dominantes et d'entreprises filiales, où les décisions importantes intéressant la totalité de l'entité sont souvent prises au plus haut niveau,

Considérant que ces décisions affectent souvent les intérêts des travailleurs employés dans les divers Etats membres dans lesquels l'entreprise dominante ou une de ses entreprises filiales exerce son activité, alors pourtant

que les systèmes par lesquels les travailleurs d'un Etat membre déterminé sont informés et consultés ne produisent leurs effets que dans le cadre juridique de cet Etat, profitent seulement aux travailleurs de cet Etat et ne portent généralement que sur les activités des entreprises installées dans cet Etat.

Historical Archives of the European Commission

Considérant que les obstacles ainsi créés à l'information et à la consultation des travailleurs nuisent au maintien d'un bon climat social parmi les travailleurs des différents pays de la Communauté affectés par la même décision économique,

Considérant que dans un Marché commun dont les économies nationales s'interpénètrent étroitement, il est essentiel pour un développement harmonieux des activités économiques que les entreprises soient soumises aux mêmes obligations vis-à-vis des travailleurs de la Communauté, qu'ils soient employés dans l'Etat affectés par leur décision, membre, de la législation duquel une entreprise relève ou dans un autre Etat membre. Que cette situation a une incidence directe sur le fonctionnement du Marché commun et qu'il est, dès lors, nécessaire d'y remédier par un rapprochement des législations dans le progrès au sens de l'article 117 du Traité,

Considérant que les directives du Conseil du 17 février 1975 (1) et du 14 février 1977 (2) comportent une procédure obligatoire d'information et de consultation des représentants des travailleurs concernés par un licenciement collectif ou un transfert de tout ou partie de leur entreprise, Que les directives du 9 mars 1968 (3), du 13 décembre 1976 (4) , du 9 octobre 1978 (5), du 25 juillet 1978 (6), du 17 mars 1980 (7), celle du ..... (8) et celle du.... (9) ont imposé la publication d'informations sur les affaires des sociétés visées, constituées selon le droit d'un Etat membre de la CEE, que la directive du .... (10) organise une participation des travailleurs et leur association aux affaires des sociétés anonymes de la Communauté, qu'il y a lieu de prévoir des mesures complémentaires pour que les informations à fournir aux travailleurs portent sur les opérations réalisées dans le divers pays où opèrent les entreprises visées.

---

1) Directive " Licenciements collectifs " JO L 48 du 22.2.1975
2) Directive " Droits acquis des travailleurs en cas de transferts " JO L61 du 5.3.77
3) 1ère directive " Droit des sociétés " - JO L 65 du 14.3.1968
4) 2ème directive " Droit des sociétés " - JO L 26 du 31.1.1977
5) 3ème directive " Droit des sociétés " - JO L 295 du 20.10.1978
6) 4ème directive " Droit des sociétés " - JO L 222 du 14.8.1978
7) Directive " Prospectus " - JO L 100 du 17.4.1980
8) Proposition modifiée de 7ème directive sur les comptes consolidés - JO C 14 du 17.1.1979
9) Proposition de directive du 19.1.1979 " Information périodique " - JO C 29 du 1.2.1979
10) Proposition de 5ème directive sur la structure des Sociétés anonymes et les pouvoirs et obligations de leurs organes - JO C 131 du 13.12.1972

Historical Archives of the European Commission

Considérant que la directive du ... (1) assurera notamment la protection des intérêts des actionnaires , des créanciers et des travailleurs des sociétés anonymes liées avec d'autres entreprises ou faisant partie d'un groupe.

Considérant qu'il convient de prendre des mesures pour assurer que les informations relatives aux opérations transnationales circulent au-delà des frontières et que les travailleurs soient consultés de façon appropriée avant que des décisions affectant leurs intérêts ne soient prises,

Considérant qu'il faut prévoir des sanctions appropriées en cas de violation de l'obligation d'informer et de consulter, ainsi instaurée,

Considérant qu'il convient d'organiser les procédures d'information et de consultation au niveau des institutions représentatives des travailleurs existants dans les Etats membres tout en assurant que les représentants des travailleurs préservent le secret des informations confidentielles,

Considérant qu'il faut par des mesures spécifiques, assurer une protection des travailleurs employés par des entreprises dont le centre de décision est situé en dehors de la Communauté, qui soit équivalente à celle prévue pour les travailleurs des entreprises dont le centre de décision est situé à l'intérieur de la Communauté,

Considérant qu'il convient également de régler la situation des travailleurs employés dans la Communauté dans des établissements faisant partie d'une entreprise ayant son centre de décision dans un autre Etat membre ou dans un pays tiers,

Considérant que les problèmes d'information et de consultation des travailleurs des entreprises dont le centre de décision est situé dans le même Etat membre que celui où ils sont employés seront réglés par la directive..... du.....

A ARRÊTE LA PRESENTE DIRECTIVE :

Historical Archives of the European Commission

1) Proposition de directive sur le droit des groupes annoncée par la Commission pour le second semestre 1980.

SECTION 1 - DEFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente directive vise les procédures d'information et de consultation des travailleurs employés dans un Etat membre de la Communauté par une entreprise dont le centre de décision est situé dans un autre Etat membre ou un pays tiers.

Historical Archives of the European Commission

Article 2

Au sens de la présente directive, on entend par

a) Représentants des travailleurs

Les représentants des travailleurs visés à l'article 2c de la directive 77/187/CEE du 14 février 1977 (1).

b) Direction

Le ou les dirigeants d'une entreprise selon la législation de l'Etat dont elle relève.

c) Centre de décision

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

Historical Archives of the European Commission

(1) J.O. n° L 61 du 5.3.1977 - Directive "Droits acquis des travailleurs en cas de transfert".

Article 3

1. Au sens de cette directive, une entreprise est considérée comme entreprise dominante de toutes les entreprises qu'elle contrôle /dans d'autres pays/ dites entreprises filiales.

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

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

      ou

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

Historical Archives of the European Commission

SECTION II - INFORMATION ET CONSULTATION

Article 4

La direction d'une entreprise dominante ayant son centre de décision dans un Etat membre de la Communauté et une ou plusieurs entreprises filiales dans au moins un autre Etat membre /employant au moins 500 travailleurs/, est obligée d'informer, par l'intermédiaire des directions des entreprises filiales, les représentants des travailleurs de toutes les entreprises filiales /qui emploient plus de 100 travailleurs/ dans la Communauté conformément à l'article 5 et de les consulter conformément à l'article 6.

Historical Archives of the European Commission

Article 5

1) La direction d'une entreprise dominante visée à l'article 4, § 1 doit transmettre chaque trimestre, à la direction de ses entreprises filiales dans la Communauté, des informations précises sur les activités de l'entreprise dominante et de toutes les entreprises filiales.

2) Les informations doivent porter notamment sur :

a) la structure et les effectifs
b) la situation économique et financière
c) la situation et l'évolution probable des affaires, de la production et de la vente
d) la situation et l'évolution probables de l'emploi
e) les programmes de production et d'investissements
f) les projets de rationalisation
g) les méthodes de fabrication et de travail, en particulier l'introduction de nouvelles méthodes de travail
h) toutes procédures et tous projets pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs.

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

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

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

Historical Archives of the European Commission

Article 6

1) La direction d'une entreprise dominante visée à l'article 4, ,qui envisage de prendre une décision concernant l'ensemble ou une partie importante de l'entreprise dominante, ou d'une entreprise filiale, pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs, est tenue de transmettre à la direction de chacune de ses entreprises filiales dans la Communauté, /40 jours/ avant l'adoption de la décision, des informations précises portant en particulier sur :

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

2) Les décisions visées au § 1 sont notamment celles portant sur :
   a) la fermeture ou le déplacement d'un établissement ou de parties importantes d'un établissement
   b) des restrictions, extensions ou modifications importantes d'activité
   c) d'importantes modifications dans l'organisation
   d) l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération.

3) La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer sans délai ces informations aux représentants des travailleurs de cette entreprise et de solliciter leur avis dans un délai qui ne peut être inférieur à /30 jours/.

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

5) Lorsque la direction des entreprises filiales ne communique pas aux représentants de ses travailleurs les informations requises au § 3 ou ne procède pas aux consultations requises au § 4, ou que les consultations ne permettent pas d'obtenir un accord sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs /d'au moins 2 Etats membres/ leurs représentants seront autorisés à engager, par délégués mandatés, des consultations avec la direction de l'entreprise dominante en vue d'obtenir ces informations et, le cas échéant, de rechercher un accord sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs concernés.

Historical Archives of the European Commission

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

Historical Archives of the European Commission

Article 7

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

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

3) Les Etats membres autorisent la création d'une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales à l'intérieur de la Communauté, par voie d'accords à conclure entre la direction de l'entreprise dominante et les représentants des travailleurs.

Historical Archives of the European Commission

Article 8

Lorsque la direction de l'entreprise dominante dont le centre de décision est situé en dehors de la Communauté /et qui contrôle une ou plusieurs entreprises filiales dans plus d'un Etat membre/ n'assure pas la présence dans la Communauté d'au moins un responsable en mesure d'exécuter les obligations d'information et de consultation prescrites par la présente directive, la direction de l'entreprise filiale qui emploiedans la Communauté le plus grand nombre de travailleurs, sera responsable de l'exécution des obligations mises à la charge de la direction de l'entreprise dominante par la présente direcgive.

Historical Archives of the European Commission

Article 9

1) La direction d'une entreprise ayant son centre de décision dans un Etat membre de la Communauté et un ou plusieurs établissements /employant au moins 500 travailleurs/ dans au moins un autre Etat membre doit informer les représentants des travailleurs de tous ces établissements dans la Communauté, conformément à l'article 5 et les consulter conformément à l'article 6.

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

3) Pour l'application du présent article, il faut substituer dans les art.5et6 les mots " entreprise dominante " par " entreprise " et " entreprise filiale " par " établissement.

Historical Archives of the European Commission

(13

Article 10

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

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

3) Les Etats membres prennent les sanctions appropriées en cas de violation l'obligation de secret.

Historical Archives of the European Commission

SECTION III - DISPOSITIONS FINALES

(14

Article 11

La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures à prendre en vertu des directives 75/129 CEE (1) et 77/187 CEE (2), ni à la faculté des Etats membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs.

Historical Archives of the European Commission

(1) J.O. n° L 48 du 22.2.1975
Directive du Conseil du 17.2.1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs.

(2) J.O. n° L 61 du 5.3.1977
Directive du Conseil du 14.2.1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.

(15.

Article 12

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

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

Historical Archives of the European Commission

Article 13

Dans un délai de deux ans à compter de l'expiration de la période de deux ans prévue à l'article 13, les Etats membres transmettent à la Commission toutes les données utiles pour lui permettre d'établir un rapport à soumettre au Conseil, sur l'application de la présente directive.

Article 14

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

Historical Archives of the European Commission

COMMISSION
DES
COMMUNAUTES EUROPEENNES

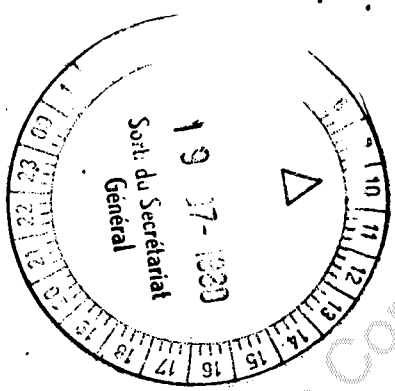
Secrétariat général

COM(80) 423 /2

Bruxelles, le 18 juillet 1980

DOCUMENT INTERNE

OJ 569 - 23.7.1980



PROJET DE DIRECTIVE SUR L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES AYANT DES ACTIVITES TRANSNATIONALES

(Communication complémentaire de M. VREDELING, en accord avec M. DAVIGNON)

- Cette question est inscrite à l'ordre du jour de la 569ème réunion de la Commission, le mercredi 23 juillet 1980.

Destinataires : MM. les Membres de la Commission
MM. les Directeurs généraux et Chefs de Service

Historical Archives of the European Commission

Note du Secrétariat général

PREPARATION DU DOCUMENT

I. Direction générale responsable : Emploi et affaires sociales

Direction générale associée : Marché intérieur et Affaires industrielles - Accord -

Pour avis : Service Juridique : - Avis favorable -

II. Programme 1980 : action prévue par les points 18 et 79 du Mémorandum complémentaire pour le 1er semestre de 1980

Historical Archives of the European Commission

COMMISSION
DES
COMMUNAUTES EUROPEENNES

Direction générale
de l'Emploi et des Affaires Sociales

Bruxelles, le 17 juillet 1980
FB/ct

V/D/1

COMMUNICATION A LA COMMISSION
DE M. VREDELING, VICE-PRESIDENT,
ET M. DAVIGNON, MEMBRE DE LA COMMISSION

Objet : Information et consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale

I. INTRODUCTION

1. Le 2 avril 1980, la Commission a retenu les orientations générales d'une communication de M. Vredeling, en accord avec M. Davignon, sur l'"information et la consultation des travailleurs des entreprises exerçant leurs activités dans plusieurs Etats membres" (doc. SEC (80) 484) et a demandé sur ce point la préparation d'une directive envisagée dans l'ensemble des mesures d'harmonisation et qui ne soit pas discriminatoire.

2. Le problème fondamental en matière d'information et de consultation des travailleurs est que dans la mesure où des entreprises se développent, leurs structures deviennent progressivement plus complexes. Il en résulte que les systèmes d'information et de consultation des travailleurs existant selon la législation et la pratique des Etats membres, ne visent souvent pas l'entreprise dans son ensemble mais souvent une ou plusieurs des entités qui la composent et qui traitent des aspects particuliers de ses affaires (par exemple un établissement, un secteur d'activité ou une entreprise filiale). Dans ces circonstances, les décisions qui peuvent avoir des effets sur les travailleurs d'une entité locale peuvent être préparées et prises à un niveau plus élevé. Par conséquent, les procédures d'information et de consultation existant au niveau d'une telle entité locale peuvent être confinées dans des limites qui ne correspondent pas aux structures de l'entreprise en cause et quiaffectent, de ce fait, le bon fonctionnement de cette procédure.

3. Ce problème peut se poser à l'entreprise exerçant ses activités dans un seul Etat membre, lorsque les systèmes d'information et de consultation sont organisés exclusivement ou pour l'essentiel au niveau de l'établissement ou de l'usine. Toutefois, ce problème est particulièrement épineux dans les entreprises à structure transnationale, parce que le droit du

Historical Archives of the European Commission

travail est normalement d'application territoriale, et que le droit relatif aux institutions représentatives des travailleurs l'est encore davantage. Cette territorialité fait que les systèmes d'information et de consultation en vigueur dans les Etats membres ne produisent en général leurs effets que dansle cadre d'un seul Etat, profitent seulement aux travailleurs de cet Etat et ne portent que sur les activités des établissements qui y sont installés alors que ces activités ne sont qu'une partie des affaires de l'entreprise qui ont une dimension et qui sont basées sur une stratégie plus vaste, voire transnationale.

4. En conséquence, il apparaît nécessaire de prendre des mesures pour assurer que les travailleurs seront informés et consultés à propos des questions qui les concernent, non seulement dans le contexte et au niveau de l'entité locale ou des entités relevant de la législation d'un même Etat membre, mais aussi dans le contexte de l'ensemble des opérations de l'entreprise, y inclus ses activités à l'étranger, et dans certaines conditions au niveau le plus élevé de l'entreprise. La réalité du problème a été confirmée à la fois par certaines affaires récentes, et par les expériences des experts gouvernementaux de ceux des Etats membres qui ont peut-être les systèmes les plus avancés d'information et de consultation des travailleurs.

5. Dans une Communauté dont les économies nationales s'interpénètrent étroitement et dans laquelle les entreprises sont en train d'adapter leurs structures par l'exercice de leur droit d'établissement garanti par le Traité CEE, il est essentiel que toutes les entreprises d'une certaine structure et ayant un effectif important, notamment celles ayant des activités transnationales, aient les mêmes droits et aussi les mêmes responsabilités. L'environnement économique actuel, qui nécessite des transformations profondes et difficiles de nos structures industrielles et a des conséquences sociales très graves, met l'accent sur l'importance d'une initiative communautaire dans ce domaine. Dans cette perspective, l'obligation faite à toutes les entreprises d'informer et de consulter les travailleurs sur base de l'ensemble de leurs opérations revêt une importance particulière.

Historical Archives of the European Commission

6. Par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue que des systèmes d'information et de consultation existent déjà dans chaque Etat membre, bien que leur caractère juridique, et leur efficacité pratique soient loin d'être identiques. En outre, pour des raisons politiques évidentes, l'instrument communautaire ne doit donc pas bouleverser les systèmes en place qui sont déjà une solution, même partielle, du problème évoqué. Des procédures déjà créées soit par la législation nationale, soit sur base volontaire, par exemple en réponse aux principes directeurs de l'OCDE doivent trouver leur place autant que possible à l'intérieur du cadre communautaire. Ce cadre doit également être suffisamment souple pour tenir compte des systèmes fondés sur des accords entre les partenaires sociaux ainsi que des systèmes de caractère législatif.

7. Pour ce qui concerne les activités des entreprises à structure transnationale, l'objectif sera identique à celui poursuivi par les instruments internationaux à caractère juridiquement non contraignant tels que les principes directeurs de l'OCDE ou la déclaration tripartite de l'OIT, étant entendu que la réalisation de cet objectif, à l'intérieur de la Communauté sera poursuivie par une directive approuvée et appliquée selon les méthodes adaptées aux circonstances et besoins propres à la Communauté.

II. LA REGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE

1. Orientations

La réglementation communautaire pourrait être conçue en deux parties distinctes. L'une de ces parties viserait la situation des entreprises multinationales et l'autre celle des entreprises à structure complexe, ayant des activités dans un seul Etat membre.
Cette approche permettrait de garantir à toutes les entreprises employant un effectif assez important d'être traitées d'une manière équivalente tout en tenant compte des caractères particuliers des entreprises multinationales. En effet, dans la mesure où ces entreprises multinationales opèrent sur plusieurs pays et par voie de conséquence, dans le cadre de plusieurs systèmes juridiques, les articles qui les visent seront nécessairement plus complexes que ceux visant des entreprises purement nationales. Un parallèlisme entre les deux parties de la directive devra être

Historical Archives of the European Commission

assuré d'une manière appropriée pour permettre de comprendre avec un maximum de clarté les deux situations visées.

2. Base juridique

L'article 100 a été choisi puisque la directive vise toute entreprise indépendamment de sa forme juridique et qu'elle couvre de ce fait des entités non visées par l'article 54 - 3g et l'article 58 tels que des entreprises appartenant à des personnes physiques.
La directive"Licenciements collectifs" et la directive "Droits acquis" dont la nouvelle directive est sensée être le prolongement sont également basées exclusivement sur l'article 100.
Pour justifier plus particulièrement l'article 100, les considérants suivants pourraient être proposés ;
"considérant que les systèmes d'information et de consultation des travailleurs existant suivant la législation et la pratique des Etats membres ne correspondent souvent pas aux structures complexes de l'entité qui prend des décisions qui affectent les travailleurs. Qu'il peut en résulter une différence de traitement de travailleurs affectés par les décisions d'une même entreprise, que de telles différencespeuvent notamment résulter de la limitation territoriale de ces systèmes d'information et de consultation lorsque des travailleurs employés dans différents Etats membres sont affectés par les décisions d'une même entreprise.
Considérant que ces différences de traitement peuvent créer une incidence directe sur le fonctionnement du Marché Commun et qu'il est, dès lors, nécessaire d'y remédier par un rapprochement des législations dans le progrès au sens de l'artcile 117 du Traité".
Par ailleurs une réference sera faite dans les considérants à la résolution du Conseil du 21 janvier 1974 concernant un programme d'action sociale où le Conseil a fait figurer la participation des travailleurs ou de leurs représentants à la vie des entreprises dans la Communauté, parmi les actions prioritaires de cette Communauté.

Historical Archives of the European Commission

III. CONTENU DETAILLE DE LA DIRECTIVE PROPOSEE

A. 1ère partie

1. Champ d'application

La première partie visera les procédures d'information et de consultation des travailleurs employés dans un Etat membre par une entreprise dont le centre de décision est situé dansun autre Etat membre où un pays tiers. La proposition visera d'une part le cas d'une entreprise dominante avec des filiales qu'elle contrôle et, d'autre part, le cas d'une entreprise ayant un ou plusieurs établissements. La proposition contiendra une définition appropriée de la notion "d'entreprise dominante" et de "filiale". Cette définition sera fondée sur des critères objectifs de façon à assurer la cohérence entre la directive et d'autres instruments communautaires visant des situations semblables.

2. L'information des travailleurs

a) Les législations nationales en vigueur ou prises en application des directives proposées ou approuvées, devront être complétées pour fournir des renseignements complémentaires à l'égard de la portée internationale des opérations des entreprises à structure transnationale, permettant aux travailleurs de se faire une idée exacte complète et à jour de l'activité et des résultats de l'entreprise dans les divers pays où elle est implantée. Les informations données en application des directives "licenciements collectifs" et "droits acquis", sur les motifs de la décision, prise dans la cadre d'une stratégie globale ne devraient plus pouvoir échapper à l'évaluation de l'employeur au niveau national : celui-ci doit être mis en mesure d'informer effectivement ses salariés sur les motifs d'une décision qu'il n'a pas prise lui-même. La direction au niveau du centre de décision sera tenue de transmettre chaque trimestre à tous les employeurs au niveau national

Historical Archives of the European Commission

tous les éléments d'appréciation pour leur donner les moyens d'informer et consulter complètement, effectivement, et sans délai leurs travailleurs sur base de l'ensemble de leurs opérations et pas seulement sur les activités de l'entreprise dans le pays en cause.

b) Ces informations devront porter en particulier sur :
- la structure et les effectifs,
- la situation économique et financière,
- la situation et l'évolution probable des affaires, de la production et de la vente,
- la situation et l'évolution probable de l'emploi,
- les programmes de production et d'investissements,
- les programmes de rationalisation,
- les méthodes de fabrication et de travail, en particulier l'introduction de nouvelles méthodes de travail,
- toutes procédures et tous projets pouvant affecter susbtantiellement les intérêts des travailleurs.

Cette liste a déjà été proposée par la Commission dans le cadre de la Société Anonyme Européenne. Elle a été approuvée par le Parlement Européen et n'a pas soulevé, à l'époque, d'objections majeures d'autres instances consultées. La Commission veillera à ce qu'elle n'aille pas plus loin que les législations nationales les plus avancées dans ce domaine.

L'information et la consultation pourront être limitées aux filiales ou aux établissements qui emploient plus de 100 travailleurs.

3. Consultation des travailleurs

Les représentants des travailleurs devront être consultés notamment sur les décisions portant sur :

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

Cette liste ne devra pas aller plus loin que certaines législations nationales les plus avancées dans ce domaine. Elle a déjà été approuvée par la Commission dans sa proposition de 5ème directive sur la participation des travailleurs. L'avis des travailleurs devra être donné dans le délai imparti, pour éviter tout blocage de la prise de la décision. Des informations précises doivent être données par la direction de l'entreprise au niveau

Historical Archives of the European Commission

du centre de décision, à ses diverses filiales ou établissements dans la Communauté qui devront les communiquer sans délai à leurs travailleurs. Ces informations devront porter sur :

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

Cette liste a déjà été approuvée au Conseil dans le cadre des l'icenciements collectifs et des droits des travailleurs en cas de transferts.

Lorsque, d'après les repréeentants des travailleurs, une décision envisagée aux points a) à d), visée ci-dessus, serait susceptible d'affecter directement leurs conditions d'emploi ou de travail, des consultations en vue de rechercher un accord sur les mesures envisagées à leur égard devront avoir lieu entre la direction de la filiale ou de l'établissement et les représentants des travailleurs concernés.

4. Institutions représentatives

Les Etats membres seront libres du choix du mode de désignation des représentants des travailleurs. La nature de l'institution représentative compétente est également laissée à leur appréciation (comité central d'entreprise ou de groupe, comité au conseil d'entreprise, shop-stewardscommittee, etc.).

A défaut d'information et de consultation, ou à défaut d'accord sur les mesures envisagées dans au moins deux Etats membres, il est prévu que les représentants des travailleurs des diverses filiales ou établissements seront autorisés à engager, par délégués mandatés, des consultations avec la direction au niveau du centre de décision en vue d'obtenir ces informations et le cas échéant, de rechercher un accord.

Cette disposition est nécessaire puisque la compétence des institutions représentatives comme celles des syndicats mentionnés, s'arrête aux frontières nationales. Ce texte permettra le contact entre le vrai détenteur du pouvoir de décision et ceux qui sont directement concernés par ces décisions même s'ils sont situés en dehors du territoire national.

Historical Archives of the European Commission

Les codes de conduite de l'OIT ou de l'OCDE dont la Commission a décidé de suivre les objectifs ont également souligné cette nécessité.

Lorsque dans un Etat membre, une institution représentative des travailleurs existera à un niveau supérieur à celui de la filiale ou de l'établissement (au niveau du groupe ou de l'entreprise), l'information et la consultation auront lieu à ce niveau.

Les Etats membres devront également faciliter la création d'une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise-mère et de ses filiales dans la Communauté par voie d'accords à conclure entre la direction au niveau du centre de décision et les représentants des travailleurs.

Une disposition particulière est nécessaire au cas où la direction de l'entreprise est située en dehors de la Communauté :
Lorsqu'une telle entreprise n'assurera pas la présence dans la Communauté d'au moins un responsable en mesure d'exécuter les obligations d'information et de consultation prescrites par la directive, c'est la direction de l'entreprise qui emploie dans la Communauté le plus grand nombre de travailleurs qui sera responsable des obligations mises à la charge de la direction de l'entreprise.

5. /Les sanctions et garanties/

/Des sanctions appropriées devront être prévues en cas de violation de l'obligation et d'informer et de consulter./

Les Etats membres devront /en outre/ donner aux représentants des travailleurs concernés par la décision prise en violation de leurs droits d'être consultés, le droit de demander aux tribunaux, ou autres instances nationales habilitées, la prise de mesures provisoires propres à préserver leurs intérêts directement menacés.

Historical Archive of the European Commission

6. Obligation de secret

Les informations communiquées par les représentants des travailleurs à des tiers devront tenir compte des intérêts de l'entreprise et ne pas divulguer des secrets d'entreprise ou d'affaire. Les membres des institutions représentatives des travailleurs et les délégués mandatés par eux, devront être tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel.

Des sanctions appropriées devront être prévues par les Etats membres en cas de violation de l'obligation de secret.

Historical Archives of the European Commission

B. 2ème partie

1) Champ d'application

La 2e partie visera les procédures d'information et de consultation des travailleurs applicables lorsqu'une entreprise a, dans un seul Etat membre, plusieurs établissements ou une ou plusieurs filiales et que son centre de décision est situé dans le même Etat membre. La proposition reprendra la définition de la notion d'entreprise dominante et d'entreprise filiale contenue dans la lière partie de la directive.

2) Information des travailleurs

Toutes les informations données en application des législations nationales en vigueur ou prises en application de directives proposées ou approuvées, devront porter sur les activités des diverses filiales ou établissements, et pas seulement sur celles de l'entité dans laquelle ils sont employés. Les informations devront être données, chaque trimestre, par la direction de l'entreprise à ses filiales ou établissements et porter au moins sur les points visés dans la lière partie (point 2 b). Les commentaires faits à ce point 2 b) sont également valables pour la 2ième partie.
La Commission assurera ainsi un étroit parallélisme entre ces deux séries de textes (en particulier limitation possible des obligations aux filiales ou établissements occupant au moins cent salariés).

3) Consultations des travailleurs

Le contenu de la liste des points devant faire l'objet d'une consultation obligatoire sera le même que dans la lière partie. Les commentaires faits au point 4 de la lière partie sont également valables pour la 2ième partie.

4) Les institutions réprésentatives

Les consultations auront lieu au niveau des institutions représentatives des travailleurs existant dans chaque Etat membre. Lorsque

../..

Historical Archives of the European Commission

les obligations d'information et de consultation requises n'auront pas été respectées au niveau de chaque filiale ou établissement, les représentants des travailleurs seront autorisés à s'adresser à la direction de l'entreprise au niveau du centre de décision. Des consultations avec cette direction pourront être menées par délégués mandatés par les représentants des travailleurs. La représentation des travailleurs pourra aussi être organisée à un niveau supérieur à celui de l'entreprise filiale. Dans ce cas, les informations seront données et les consultations auront lieu à ce niveau. Un parallélisme avec la 1ère partie est assuré d'une manière aussi étroite que possible. Les Etats membres pourront autoriser la création d'une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise (mère, filiales et établissements) par voie d'accords à conclure entre la direction au niveau du centre de décision et les représentants des travailleurs.

5) Les sanctions

Les sanctions seront les mêmes que dans le cadre de la 1 ère partie. Comme dans ce texte, des mesures conservatoires pourront être demandées aux tribunaux en cas de violation de l'obligation de consultation.

6) L'obligation de secret sera la même que celle décrite dans le cadre du 1ère partie.

IV. CONCLUSIONS

Il est proposé à la Commission de s'engager à approuver par voie de procédure écrite en septembre 1980, une directive sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe en particulier trans-nationale, conforme aux orientations définies au point III de cette communication.

Mises à part quelques dispositions communes, l'une des parties de cette directive sera consacrée aux entreprises à structure transnationale et l'autre aux entreprises n'exerçant leur activité que dans un seul Etat membre.

Historical Archives of the European Commission

COM(80) 423/3

COMMISSION
DES
COMMUNAUTES EUROPEENNES

Secrétariat général

Bruxelles, le 23 juillet 1980

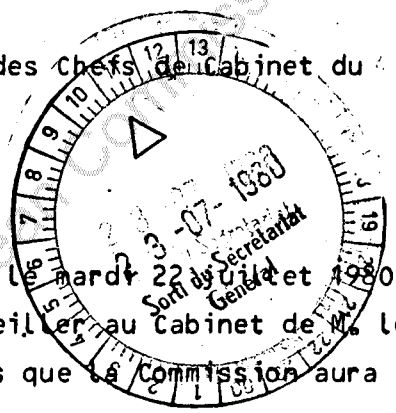
DOCUMENT INTERNE

OJ 569/3 Point 12b

NOTE A L'ATTENTION DE MM. LES MEMBRES DE LA COMMISSION

Objet : Projet de directive sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises ayant des activités transnationales (COM(80) 423/2)

- Résultats de la réunion spéciale des Chefs de Cabinet du 22 juillet 1980



Les Chefs de Cabinet se sont réunis le mardi 22 juillet 1980 sous la présidence de M. VANDEN ABEELE, Conseiller au Cabinet de M. le Président, afin de préparer les délibérations que la Commission aura sur ce point lors de sa 569ème réunion.

Etaient présents :

MM. KUIPERS, DEFRAIGNE, Mme JOSSELIN, MM. BUFFET, GUTH, ANDREASEN, BOMBASSEI, SÄTTLER, BECKER, Melle VARESE, MM. KERR, WILKINSON.

Mme BOCQUET (DG. V), MM. COLEMAN (DG. III), PIPKORN (Service Juridique), RIJSSENBEEK (Secrétariat Général).

Les Chefs de Cabinet sont parvenus aux conclusions suivantes :

./.

Historical Archives of the European Commission

1. Les Chefs de Cabinet notent que la Commission est appelée à se prononcer uniquement sur la communication complémentaire de M. VREDELING, en accord avec M. DAVIGNON. Cette communication est destinée à la Commission qui, après les vacances, aura à se prononcer sur la communication au Conseil accompagnée des textes juridiques.

2. Au terme de leur discussion, les Chefs de Cabinet recommandent à la Commission :

- d'approuver la communication de M. VREDELING, en accord avec M. DAVIGNON, moyennant les modifications en annexe ;

- de charger les Services de procéder, sous l'autorité de M. VREDELING et en accord avec M. DAVIGNON, à l'élaboration définitive des projets de directive avec leur exposé de motifs, de manière à permettre à la Commission de les adopter au mois de septembre. Les textes devraient faire l'objet d'un examen attentif de la part des Services, sous l'angle du parallélisme entre les deux parties de la directive (entreprises à structure complexe ayant un Siège dans plusieurs pays, et entreprises à structure complexe à l'intérieur d'un seul pays), et celui de leur rapport avec les dispositions nationales existantes en la matière.

3. Les Chefs de Cabinet notent que la modification apportée au point 5 de la communication (cf. annexe), ne préjuge pas la décision que la Commission sera appelée à prendre sur ce point en septembre.

Historical Archives of the European Commission

Annexe

ANNEXE

Modifications apportées par les Chefs de Cabinet
au document COM(80) 423/2 , lors de leur réunion spéciale

At page 3, Chapter II, para 1, called "Orientations", the second line : the first word "distinctes" has to be deleted and in the rest of this para. the term "Multinational(s)" should be replaced by "transnational(s)".

The last sentence on page 7 should be deleted.

At page 8, alinea 3, line 1, after "facilities" : "et reconnaitre" should be added.

At page 8, alinea 4 should be completed by "ayant des filiales dans au moins deux Etats membres".

à la page 8 :

le point 5 s'intitule : "Mise en oeuvre du système"
supprimer le texte entre crochets.

Historical Archives of the European Commission

COMMISSION
DES
COMMUNAUTES EUROPEENNES

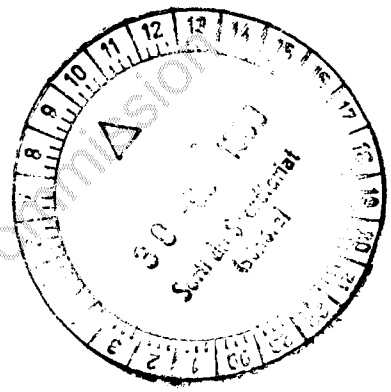
Secrétariat général

COM(80) 423/4

Bruxelles, le 29 septembre 1980

DOCUMENT INTERNE

OJ 574 - Point 11



PROJET DE DIRECTIVE SUR L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES AYANT DES ACTIVITES TRANSNATIONALES

(Projet présenté par M. VREDELING, en accord avec M. DAVIGNON)

Historical Archives of the European Commission

- Cette question est inscrite à l'ordre du jour de la 574ème réunion de la Commission, le mercredi 1er octobre 1980, sous le point 11.

Destinataires : MM. les Membres de la Commission
MM. les Directeurs généraux et Chefs de Service

Note du Secrétariat général

PREPARATION DU DOCUMENT

Direction générale responsable : Emploi et affaires sociales

Services associés :

- pour accord,

  Direction générale du marché intérieur et des affaires industrielles : accord

- pour avis,

  Service juridique : avis favorable

N.B. : Programme 1980 - Action nouvelle prévue au memorandum complémentaire § 18 et 79.

Historical Archives of the European Commission

S O M M A I R E

I. Note à la Commission

- Rappel des décisions antérieures de la Commission — I
- Objectif général — II
- Travaux préparatoires — III
- Décisions de la Commission — IV

II. Annexe I : Projet de lettre de transmission au Conseil et au Parlement Européen — V

III. Annexe II : Calendrier — VI

IV. Annexe III : - Texte de la proposition de directive sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale — 1

- Exposé des motifs — 25

Historical Archives of the European Commission

NOTE A LA COMMISSION

Objet : Information et consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale

I. Rappel des décisions antérieures de la Commission

1. Le 2 avril 1980, la Commission a retenu les orientations générales d'une communication de M. Vredeling, en accord avec M. Davignon, sur l'"information et la consultation des travailleurs des entreprises exerçant leurs activités dans plusieurs Etats membres" (doc. SEC (80) 484) et a demandé sur ce point la préparation d'une directive envisagée dans l'ensemble des mesures d'harmonisation et qui ne soit pas discriminatoire.

2. Le 23 juillet, la Commission s'est engagée à examiner en septembre 1980 une proposition de directive sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale, conforme aux orientations définies au point III du doc. COM(80)432/2. Il a été convenu que, mises à part quelques dispositions communes, l'une des parties de cette proposition serait consacrée aux entreprises à structure transnationale (Section II) et l'autre, aux entreprises n'exerçant leur activité que dans un seul Etat membre (section III).

II. Objectif général

1. La réglementation communautaire est conçue en deux parties. L'une de ces parties vise la situation des entreprises à caractère transnational et l'autre celle des entreprises à structure complexe, ayant des activités dans un seul Etat membre.

   Cette approche permet de garantir à toutes les entreprises employant un effectif assez important d'être traitées d'une manière équivalente tout en tenant compte des caractères particuliers des entreprises à caractère transnational. En effet, dans la mesure où ces entreprises opèrent sur plusieurs pays et par voie de conséquence dans le cadre de plusieurs systèmes juridiques, les articles qui les visent sont nécessairement plus complexes que

Historical Archives of the European Commission

ceux visant des entreprises purement nationales. Un parallélisme entre les deux parties de la directive est assuré d'une manière appropriée pour permettre de comprendre avec un maximum de clarté les deux situations visées.

2. Base juridique

L'article 100 a été choisi puisque la directive vise toute entreprise indépendamment de sa forme juridique et qu'elle couvre de ce fait des entités non visées par l'article 54 - 3g et l'article 58 telles que des entreprises appartenant à des personnes physiques.
La directive "Licenciements collectifs" et la directive "Droits acquis" dont la nouvelle directive est en quelque sorte le prolongement sont également basées exclusivement sur l'article 100.

III. Travaux préparatoires

Les services de la DG V, assistés de ceux de la DG III, ont procédé à la consultation des partenaires sociaux et des experts gouvernementaux. De ces contacts, se dégagent les points suivants :

L'UNICE a contesté à la Commission le droit d'intervenir dans un domaine qui, à son avis, est déjà suffisamment réglé par les "guidelines" de l'OCDE et les principes tripartites du BIT sur les entreprises multinationales.

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) a approuvé l'initiative de la Commission; elle a insisté pour que la directive soit approuvée comme promis, avant l'été; elle a préconisé une définition globale sans aucune exclusion de certaines multinationales et jugé essentiel que les représentants des travailleurs puissent, en cas de besoin, rencontrer les représentants du patronat, responsables des décisions qui affectent leurs intérêts.

La CES a, à de nombreuses reprises, souligné que "la CEE est la seule organisation internationale dotée de pouvoirs réels pouvant créer un droit supranational et fixer des normes contraignantes par exemple pour la conduite des multinationales"(1).

La majorité des experts gouvernementaux a estimé que le problème soulevé par la Commission est réel et qu'il est nécessaire d'assurer une meilleure transparence des entreprises. Seuls, les experts du Royaume-Uni ont été d'avis que les codes de conduite OIT/OCDE suffisent. La volonté de ne pas apparaître discriminatoire à l'égard des entreprises nationales, qui poseraient les mêmes problèmes à leurs travailleurs, a été généralement affirmée.

---

(1) Communiqué de presse du 20 juin 1980.

Historical Archives of the European Commission

IV. Décision de la Commission

Il est proposé à la Commission :

1. d'adopter la proposition de directive sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale,

2. d'approuver le texte des lettres de transmission au Conseil et au Parlement Européen dont les projets figurent en annexe I,

3. de décider la publication immédiate du texte de la proposition de directive au Journal Officiel et du texte de la proposition de directive avec son exposé des motifs dans unsupplément au Bulletin des Communautés Européennes.

Historical Archives of the European Commission

ANNEXE I

PROPOSITION DE LETTRE DE TRANSMISSION AU CONSEIL

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe le texte d'une proposition de directive sur la base de l'article 100 du Traité CEE, relative à l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale.

La consultation du Parlement européen et du Comité économique et social est obligatoire en vertu de l'article 100.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, les assurances de ma très haute considération.

Roy JENKINS

Historical Archives of the European Commission

PROPOSITION DE LETTRE AU PRESIDENT DU PARLEMENT EUROPEEN

Madame la Présidente,

J'ai l'honneur de vous communiquer ci-joint une proposition de directive qui vise à améliorer l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale.

L'avis du Parlement européen est requis en vertu de l'article 100 du Traité CEE. La Commission a émis le voeu que cet avis puisse être donné en décembre 1980.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Madame la Présidente, l'expression de ma très haute considération.

Roy JENKINS

Historical Archives of the European Commission

ANNEXE CALENDRIER

Date préconisée pour :

- l'avis du Comité Economique et Social : décembre 1980
- l'avis du Parlement Européen : décembre 1980
- la décision du Conseil : décembre 1981

Historical Archives of the European Commission

ANNEXE III

PROPOSITION DE DIRECTIVE SUR L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES A STRUCTURE COMPLEXE, EN PARTICULIER TRANSNATIONALE

---

présentée par la Commission au Conseil, le ...

Le Conseil des Communautés Européennes
Vu le Traité institutant la Communauté économique européenne et notamment son article 100

Vu la proposition de la Commission
Vu l'avis du Comité économique et social
Vu l'avis du Parlement européen

Considérant que l'évolution économique entraîne des modifications des structures des entreprises qui exerçent leur activité à l'intérieur de la Communauté

Considérant qu'il en résulte qu'un nombre grandissant d'entreprises ne sont plus gérées d'une façon autonome, mais font partie d'entités à caractère souvent transnational, formées d'entreprises dominantes et d'entreprises filiales, où les décisions importantes intéressant la totalité de l'entité sont souvent prises au plus haut niveau,

Considérant que ces décisions affectent souvent les intérêts des travailleurs employés dans les divers Etats membres dans lesquels l'entreprise dominante ou une de ses entreprises filiales exerce son activité, alors pourtant que les systèmes par lesquels les travailleurs d'un Etat membre déterminé sont informés et consultés ne produisent leurs effets que dans le cadre juridique de cet Etat, profitent seulement aux travailleurs de cet Etat et ne portent généralement que sur les activités des entreprises installées dans cet Etat.

Considérant que, même à l'intérieur d'un Etat membre, ces systèmes ne coïncident pas toujours avec la structure de l'entité dont les décisions affectent les travailleurs, que celles-ci soient formées d'entreprises dominantes et d'entreprises filiales ou soient des entreprises ayant plusieurs établissements.

Historical Archives of the European Commission

Considérant que les obstacles ainsi créés à l'information et à la consultation des travailleurs nuisent au maintien d'un bon climat social parmi les travailleurs des différents pays de la Communauté affectés par la même décision économique, alors que la résolution du Conseil du 21 janvier 1974(1) a fait figurer la participation des travailleurs ou de leurs représentants à la vie des entreprises dans la Communauté, parmi les actions prioritaires de cette Communauté.

Considérant que dans un Marché Commun où les économies nationales s'interpénètrent étroitement, il est essentiel pour un développement harmonieux des activités économiques que des entreprises soient soumises aux mêmes obligations vis-à-vis des travailleurs de la Communauté affectés par leur décision, qu'ils soient employés dans l'Etat membre, de la législation duquel une entreprise relève ou dans un autre Etat membre.

Considérant que les systèmes d'information et de consultation des travailleurs existant suivant la législation et la pratique des Etats membres ne coïncident souvent pas aux structures complexes de l'entité qui prend des décisions qui affectent les travailleurs. Qu'il peut en résulter une différence de traitement de travailleurs affectés par les décisions d'une même entreprise, que de telles différences peuvent notamment résulter de la limitation territoriale de ces systèmes d'information et de consultation lorsque des travailleurs employés dans différents Etats membres sont affectés par les décisions d'une même entreprise.

Considérant que ces différences de traitement ont une incidence directe sur le fonctionnement du Marché Commun et qu'il est, dès lors, nécessaire d'y remédier par un rapprochement des législations dans le progrès au sens de l'article 117 du Traité.

Considérant qu'il faut par des mesures spécifiques assurer une protection des travailleurs employés par des entreprises dont le centre de décision est situé en dehors de la Communauté, qui soient équivalentes à celles prévues pour les travailleurs des entreprises dont le centre de décision est situé à l'intérieur de la Communauté.

Considérant qu'il convient également de régler la situation des travailleurs employés dans la Communauté dans des établissements faisant partie d'une entreprise ayant son centre de décision dans un autre Etat membre ou dans un pays tiers.

Considérant que cette directive s'insère dans le contexte des directives et propositions de directives dans le domaine du droit des sociétés et du droit du travail.

A ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE :

(1) Résolution du Conseil du 21 janvier 1974 concernant un programme d'action sociale - J.O. n° C du 12.2.1974, p. 1

Historical Archives of the European Commission

SECTION I - DEFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente directive vise :

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

Historical Archives of the European Commission

Article 2

Au sens de la présente directive, on entend par :

a) Représentants des travailleurs

Les représentants des travailleurs visés à l'article 2c de la directive 77/187/CEE du 14.2.1977 (1).

b) Direction

Le ou les dirigeants d'une entreprise selon la législation de l'Etat dont elle relève.

c) Centre de décision

Le lieu ou la direction d'une entreprise exerce effectivement ses fonctions.

Historical Archives of the European Commission

(1) J.O. n° L 61 du 5.3.1977 - Directive "Droits acquis des travailleurs en cas de transferts".

Article 3

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

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

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

   ou

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

Historical Archives of the European Commission

SECTION II - INFORMATION ET CONSULTATION DANS LES ENTREPRISES A CARACTERE TRANSNATIONAL

Article 4

La direction d'une entreprise dominante ayant son centre de décision dans un Etat membre de la Communauté et une ou plusieurs entreprises filiales dans au moins un autre Etat membre doit informer, par l'intermédiaire des directions des entreprises filiales, les représentants des travailleurs de toutes les entreprises filiales employant au moins 100 travailleurs dans la Communauté conformément à l'article 5 et les consulter conformément à l'article 6.

Historical Archives of the European Commission

Article 5

1) La direction d'une entreprise dominante visée à l'article 3 doit transmettre au moins chaque semestre, à la direction de ses entreprises filiales dans la Communauté, des informations pertinentes donnant une image claire des activités de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales dans leur ensemble.

2) Les informations doivent porter notamment sur :

a) la structure et les effectifs
b) la situation économique et financière
c) la situation et l'évolution probable des affaires, de la production et de la vente
d) la situation et l'évolution probables de l'emploi
e) les programmes de production et d'investissements
f) les projets de rationalisation
g) les méthodes de fabrication et de travail, en particulier l'introduction de nouvelles méthodes de travail
h) toutes procédures et tous projets pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs.

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

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

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

Historical Archives of the European Commission

Article 6

1) La direction d'une entreprise dominante visée à l'article 3, ,qui envisage de prendre une décision concernant l'ensemble ou une partie importante de l'entreprise dominante, ou d'une entreprise filiale, pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs, est tenue de transmettre à la direction de chacune de ses entreprises filiales dans la Communauté, 40 jours avant l'adoption de la décision, des informations précises portant en particulier sur :

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

2) Les décisions visées au § 1 sont notamment celles portant sur :
   a) la fermeture ou le déplacement d'un établissement ou de parties importantes d'un établissement
   b) des restrictions, extensions ou modifications importantes d'activité
   c) d'importantes modifications dans l'organisation
   d) l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération.

3) La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer sans délai ces informations aux représentants des travailleurs de cette entreprise et de solliciter leur avis dans un délai qui ne peut être inférieur à 30 jours .

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

5) . . Lorsque la direction des entreprises filiales ne communique pas aux représentants de ses travailleurs les informations requises au § 3 ou ne procède pas aux consultations requises au § 4,

ces représentants seront autorisés à engager, par délégués mandatés, des consultations avec la direction de l'entreprise dominante en vue d'obtenir ces informations et, le cas échéant, de rechercher un accord sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs concernés.

Historical Archives of the European Commission

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

Historical Archives of the European Commission

Article 7

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

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

3) Une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales à l'intérieur de la Communauté peut être créée par voie d'accords à conclure entre la direction de l'entreprise dominante et les représentants des travailleurs. Le § 1 s'applique.

Historical Archives of the European Commission

Article 8

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

Historical Archives of the European Commission

Article 9

1) La direction d'une entreprise ayant son centre de décision dans un Etat membre de la Communauté et un ou plusieurs établissements dans au moins un autre Etat membre doit informer par l'intermédiaire des directions des établissements les représentants des travailleurs de tous les établissements employant au moins 100 travailleurs dans la Communauté, conformément à l'article 5 et les consulter conformément à l'article 6.

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

3) Pour l'application du présent article, il faut dans les articles 4 à 8, lire respectivement les mots "entreprise" et "établissement" à la place des mots "entreprise dominante" et "entreprise filiale".

Historical Archives of the European Commission

SECTION III - INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES A STRUCTURE COMPLEXE DONT LE CENTRE DE DECISION EST SITUE DANS LE MEME PAYS QUE CELUI OU ILS SONT EMPLOYES

Article 10

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

Historical Archives of the European Commission

Article 11

1) La direction d'une entreprise dominante, visée à l'article 3, doit transmettre au moins chaque semestre, à la direction de ses entreprises filiales dans la Communauté, des informations pertinents donnant une image claire des activités de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales dans leur ensemble.

2) Les informations doivent porter notamment sur :

a) la structure et les effectifs,

b) la situation économique et financière,

c) la situation et l'évolution probable des affaires, de la production et de la vente,

d) la situation et l'évolution probable de l'emploi,

e) les programmes de production et d'investissements,

f) les projets de rationalisation,

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

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

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

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

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

Historical Archives of the European Commission

Article 12

1) La direction d'une entreprise dominante visée à l'article 3, qui envisage de prendre une décision concernant l'ensemble ou une partie importante de l'entreprise dominante, ou d'une entreprise filiale, pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs, est tenue de transmettre à la direction de chacune de ses entreprises filiales, 40 jours avant l'exécution de la décision, des informations précises portant en particulier sur :
   - les motifs de la décision envisagée,
   - les conséquences juridiques, économiques et sociales de cette décision pour les travailleurs concernés,
   - et les mesures envisagées à l'égard de ces travailleurs.

2) Les décisions visées au paragraphe 1 sont notamment celles portant sur :
   a) la fermeture ou le déplacement d'un établissement ou de parties importantes d'un établissement,
   b) des restrictions, extensions ou modifications importantes d'activité,
   c) d'importantes modifications dans l'organisation,
   d) l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération.

3) La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer sans délai ces informations aux représentants des travailleurs de cette entreprise et de solliciter leur avis dans un délai qui ne peut être inférieur à 30 jours.

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

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

Historical Archives of the European Commission

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

Historical Archives of the European Commission

Article 13

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

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

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

Historical Archives of the European Commission

Article 14

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

2) Pour l'application du présent article, il faut, dans les articles 10 à 13 lire respectivement les mots "entreprise" et"établissement" à la place des mots "entreprise dominante" et "entreprise filiale".

Historical Archives of the European Commission

SECTION IV - OBLIGATION DE SECRET

Article 15

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

2) Les Etats membres doivent charger un tribunal ou une autre instance nation de trancher les litiges portant sur l'appréciation du caractère confidenti de certaines informations.

3) Les Etats membres prennent les sanctions appropriées en cas de violation de l'obligation de secret.

Historical Archives of the European Commission

SECTION V - DISPOSITIONS FINALES

Article 16

La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures à prendre en vertu des directives 75/129/CEE (1) et 77/187/CEE (2), ni à la faculté des Etats membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs.

Historical Archives of the European Commission

(1) J.O. n° L 48 du 22.2.1975
Directive du Conseil du 17.2.1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs.

(2) J.O. n° L 61 du 5.3.1977
Directive du Conseil du 14.2.1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.

Article 17

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

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

Historical Archives of the European Commission

Article 18

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

Article 19

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

Historical Archives of the European Commission

EXPOSE DES MOTIFS

I. INTRODUCTION

A. Observations générales

1. Le développement des entreprises a souvent comme conséquence que les systèmes par lesquels les travailleurs sont informés et consultés ne correspondent plus aux structures des entreprises en question. Celles-ci sont devenues complexes en s'étendant et en se développant par la création d'établissements ou d'entreprises filiales à travers tout le pays et souvent dans plusieurs pays étrangers, tandis que l'information et la consultation des travailleurs de l'entreprise est restée cantonnée au niveau de l'entité locale dans laquelle ils sont employés à savoir l'atelier, le secteur d'activité ou l'usine.

2. De ce fait, des décisions qui peuvent avoir des conséquences graves sur les travailleurs d'une entité locale, peuvent très bien être conçues et prises à un niveau beaucoup plus élevé (dans le même pays ou même dans un pays étranger) et compte tenu de considérations qui peuvent échapper même aux employeurs au niveau local. Dans ce contexte, l'information des travailleurs continue généralement à ne porter que sur les affaires de cette entité locale, ce qui ne leur permet qu'une appréciaition partielle, incomplète, voire erronée de la situation réelle des affaires de l'entreprise dans son ensemble.

3. Des affaires récentes ont confirmé, s'il en était besoin, que cette constatation a des conséquences particulièrement graves pour les travailleurs des entreprises exerçant leurs activités sur plusieurs pays parce que le droit du travail est normalement d'application territoriale et plus encore le droit relatif aux institutions représentatives des salariés : la compétence de ces institutions (tout comme le rayon d'action des syndicats) s'arrête généralement aux frontières nationales (1). De ce fait, les systèmes par lesquels les travailleurs d'un pays donné sont informés et consultés ne produisent leurs effets que dans le cadre juridique de cet Etat, profitent seulement aux travailleurs de cet Etat et ne portent généralement que sur

(1) Une loi de statut territorial ne saurait comporter d'effets en dehors du territoire national. "Les dispositions de l'ordonnance selon lesquelles le comité central se réunit au siège de l'entreprise doivent s'entendre lorsque son siège social est à l'étranger (en Belgique) comme visant le lieu d'exercice principal de ses activités d'employeur en France". (Arrêt du Conseil d'Etat du 29 juin 1973/Compagnie des Wagons-Lits).

Historical Archives of the European Commission

les activités exercées dans cet Etat quand elles ne sont pas cantonnées au niveau d'une simple entreprise filiale ou même d'un établissement). Des dispositions sont nécessaires pour que soient données aux employeurs de chaque Etat membre des informations complémentaires, relatives aux opérations transnationales, leur permettant de donner à leurs salariés les moyens de se faire une image complète et compréhensible de l'activité et des résultats de l'ensemble de l'entreprise dans les divers pays où elle est implantée. Des dispositions doivent aussi être prises pour permettre aux représentants des travailleurs de s'adresser à l'étranger à la direction au niveau du centre de décision si celle-ci est, seule, à même de les informer et de les consulter conformément aux dispositions de la directive (cf. section II).

4. Des problèmes d'information et de consultation du même ordre peuvent être constatés également dans certaines entreprises purement nationales, lorsque les systèmes d'information et de consultation des travailleurs ne coïncident pas avec la structure de l'entité dont les décisions affectent leurs intérêts : ce peut être le cas lorsqu'une entreprise a déployé son activité dans le pays à travers de nombreux établissements et que les institutions représentatives des travailleurs n'existent pas au niveau de l'entreprise, mais seulement au niveau de l'atelier, de l'usine ou de l'établissement. Le cas le plus fréquent est, toutefois, celui des entreprises dominantes ayant dans le même pays plusieurs entreprises filiales sans que les institutions représentatives des salariés soient organisées au niveau de l'entreprise dominante. Des dispositions sont nécessaires pour que les dirigeants au niveau de ces établissements ou de ces filiales soient mis en mesure d'informer et de consulter leurs travailleurs d'une manière appropriée même lorsque la décision qui affecte les intérêts de leurs salariés n'est pas prise par eux, mais par une direction à un plus haut niveau. Il faut également permettre aux représentants des salariés de s'adresser à cette direction si elle est seule à même de les informer et de les consulter conformément aux dispositions de la directive (cf. Section III).

Dans une Communauté dont les économies nationales s'interpénètrent étroitement et dans laquelle les entreprises sont en train d'adapter leurs structures par l'exercice de leur droit d'établissement garanti par le Traité CEE, il est essentiel que toutes les entreprises d'une certaine structure et

Historical Archives of the European Commission

ayant un effectif important, notamment celles ayant des activités transnationales, aient les mêmes droits et aussi les mêmes responsabilités. Un cadre juridique visant l'information et la consultation des travailleurs fera donc partie de la construction progressive d'un environnement unique pour toutes les entreprises de la Communauté. L'environnement économique actuel qui nécessite des transformations profondes et difficiles des structures industrielles et a des conséquences sociales très graves met l'accent sur l'importance d'une initiative communautaire dans ce domaine. Dans cette perspective, l'obligation faite à toutes les entreprises d'informer et de consulter leurs travailleurs sur base de l'ensemble de leurs opérations revêt une importance particulière.

Par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue que des systèmes d'information et de consultation existent déjà dans chaque Etat membre, bien que leur caractère juridique, et leur efficacité pratique soient loin d'être identiques. En outre, l'instrument communautaire ne doit pas bouleverser les systèmes en place qui sont déjà une solution même partielle du problème évoqué. Des procédures déjà créées soit par la législation nationale, soit sur une base volontaire, par exemple en réponse aux principes directeurs de l'OCDE, doivent trouver leur place autant que possible à l'intérieur du cadre communautaire. Ce cadre doit également être suffisamment souple pour tenir compte des systèmes fondés sur des accords entre les partenaires sociaux ainsi que des systèmes de caractère législatif.

Pour ce qui concerne les activités des entreprises à structure transnationale, l'objectif sera identique à celui poursuivi par les instruments internationaux à caractère juridiquement non contraignant tels que les principes directeurs de l'OCDE ou la déclaration tripartite de l'OIT, étant entendu que la réalisation de cet objectif, à l'intérieur de la Communauté sera poursuivie par une directive approuvée et appliquée selon les méthodes adaptées aux circonstances et besoins propres à la Communauté.

5. Les problèmes soulevés dans la présente directive sont souvent fort complexes. Il en résulte que certains points devraient sans doute pouvoir être précisés ultérieurement. C'est notamment le but des consultations que la Commission entreprendra, conformément à l'art. 149 du Traité CEE avec le Parlement

Historical Archives of the European Commission

Européen et le Comité Economique et Social. Elle restera par ailleurs en contact avec les milieux intéressés.

En fonction des avis autorisés qu'elle recueillera, la Commission précisera, ou, le cas échéant, apportera des modifications à sa proposition de directive.

La Commission rappelle enfin que les travaux de l'OECD et du BIT se poursuivent en ce domaine et qu'elle y participera activement notamment en vue d'aboutir dans la pratique à un traitement équivalent des entreprises communautaires et des pays tiers.

B. Base juridique

L'article 100 du Traité CEE a été choisi comme base juridique puisque le manque de cohérence entre les systèmes d'information et de consultation d'une part, et les structures complexes des entreprises d'autre part, peut avoir comme conséquence une différence du traitement des travailleurs affectés par les décisions d'une même entreprise. Cette différence de traitement

Historical Archives of the European Commission

a une incidence directe sur le fonctionnement du marché commun et il est donc nécessaire d'y remédier par un rapprochement des législations dans le progrès au sens de l'article 117 du Traité.

La directive "Licenciements collectifs" et la directive "Droits acquis", dont la nouvelle directive est en quelque sorte le prolongement, sont également basées sur l'article 100.

II. COMMENTAIRE DES ARTICLES

SECTION I - DEFINITION ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La réglementation communautaire est conçue en deux parties distinctes. L'une de ces parties (Section II) vise la situation des entreprises dont le centre de décision est situé dans un autre Etat membre ou un pays tiers, l'autre (Section III), la situation des entreprises ayant dans un seul Etat membre plusieurs établissements ou une ou plusieurs filiales et son centre de décision dans le même pays. Cette approche permet de garantir à toutes les entreprises employant un effectif assez important d'être traitées d'une manière équivalente tout en tenant compte des caractères particuliers des entreprises multinationales. En effet, dans la mesure où ces entreprises opèrent sur plusieurs pays et par voie de conséquence, dans le cadre de plusieurs systèmes juridiques, les articles qui les visent sont souvent plus complexes que ceux visant des entreprises purement nationales. Un parallélisme entre les deux parties de la directive est assuré.

Article 2

Conformément à la directive "Droits acquis des travailleurs" (1), l'article 2 vise les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des Etats membres à l'exclusion des représentants des travailleurs dans les organes d'administration de direction ou de surveillance, qui ne font pas partie des institutions représentatives des salariés.

---

(1) J.O. L 61 du 5.3.1977.

Historical Archives of the European Commission

- La direction vise les dirigeants de l'entreprise aux différents niveaux tels que précisés par les articles de la directive. Les articles visent ainsi soit la direction de l'entreprise dominante ou la direction de chaque entreprise filiale, soit la direction d'une entreprise ayant un ou plusieurs établissements.

- Le centre de décision vise le lieu ou la direction de l'entreprise à structure complexe exerce effectivement sès fonctions. Ce lieu pourra être situé dans le même Etat membre que celui où l'entreprise exerce ses activités (entreprise nationale à structure complexe) ou dans un autre Etat membre ou même en dehors de la Communauté européenne (entreprise à structure transnationale).

Article 3

Cet article contient une définition de l'entreprise dominante et des entreprises filiales. Une entreprise A est présumée dominante d'une entreprise B lorsqu'elle dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise B ou peut désigner au moins la moitié des membres de l'organe d'administration de direction ou de surveillance de cette entrepriseB. Cette définition de la notion d' "entreprise dominante" et de "filiale" est fondée sur des critères objectifs appropriés au contexte particulier de la directive. Toutefois, la cohérence entre la directive et d'autres instruments communautaires visant des situations analogues est assurée. Il reste toujours possible d'établir un contrôle de fait, dans des cas non visés par les présomptions (par exemple une participation importante bien que minoritaire).

SECTION II - INFORMATION ET CONSULTATION DANS LES ENTREPRISES A CARACTERE TRANSNATIONAL

Article 4

Les législations nationales en vigueur devront, le cas échéant, être complétées pour fournir des renseignements complémentaires à l'égard de la portée internationale des opérations des entreprises à structure transnationale, permettant aux travailleurs de se faire une image complète et compréhensive de l'activité et des résultats de l'ensemble de l'entreprise dans les divers pays où elle est implantée. Ainsi, par exemple, les informations données en application des directives "Licenciements collectifs" et "Droits acquis", sur les motifs de la décision, prises dans le cadre d'une stratégie globale ne devraient plus pouvoir échapper à l'évaluation de l'employeur au niveau national : celui-ci doit être en mesure d'informer effectivement ses salariés sur les motifs d'une décision qu'il n'a pas prise lui-même et de les consulter avant que cette décision ne soit exécutée.

Historical Archives of the European Commission

L'information et la consultation pourront toutefois être limitées aux filiales ou aux établissements qui emploient plus de 100 travailleurs.Il est tenu compte de la situation de certains Etats membres dans lesquels les institutions représentatives des travailleurs, compétentes en matière d'information et de consultation, ne sont obligatoires qu'à partir d'un certain effectif. Les Etats membres devraient veiller à ce que cette disposition n'amène pas la scission de certaines entreprises tenues d'appliquer la directive en établissements ou en filiales occupant moins de 100 travailleurs.

Article 5

§ 1. La direction au niveau du centre de décision sera tenue de transmettre chaque trimestre à tous les employeurs au niveau national tous les éléments d'appréciation pour leur donner les moyens d'informer et de consulter effectivement et sans délai leurs travailleurs sur base del'ensemble de leurs opérations et pas seulement sur les activités de l'entreprise dans le pays en cause.

§ 2. La liste des informations à communiquer aux travailleurs ou à leurs représentants a déjà été proposée par la Commission dansle cadre de la proposition amendée de réglement portant statut des sociétés anonymes européennes (1). Elle a été approuvée par le Parlement Européen et n'a pas soulevé, à l'époque, d'objections majeures d'autres instances consultées. Par ailleurs, cette liste correspond aux législations nationales avancées dans ce domaine (2).

§ 3. Les dirigeants de chaque filiale dans les divers Etats membres seront tenus de communiquer sans délai aux représentants des travailleurs de leur entreprise les informations reçues. La même disposition s'applique à l'égard des dirigeants des établissements d'une entreprise dont le centre de décision est situé à l'étranger (cf. article 9).

§ 4. Au cas où les dirigeants au niveau national ne seraient pas en mesure de communiquer les informations requises aux représentants de leurs travailleurs, ceux-ci pourront les solliciter directement à l'étranger auprès de la

---

(1) Bulletin des Communautés Européennes - Supplément 4/75, article 120 cf. à titre d'exemple.

(2) République fédérale d'Allemagne, Pays-Bas et Belgique.

Historical Archives of the European Commission

direction de l'entreprise dominante (ou de l'entreprise cf. article 9 dans le cadre des établissements). Cette disposition est nécessaire puisque dans l'état actuel des législations, la compétence des institutions représentatives s'arrête normalement aux frontières nationales. Les codes de conduites de l'OI ou de l'OCDE dont la Commission a décidé de suivre les objectifs ont également souligné la nécessité de permettre les contacts entre les vrais détenteurs du pouvoir de décision et ceux qui sont directement concernés par ces décisions, mêmes s'ils sont situés en dehors du territoire national

---

Si, par contre, les dirigeants des filiales ou des établissements ont communiqué aux représentants de leurs travailleurs les informations requises, la procédure d'information est close.

§ 5. Des sanctions devront être prévues par les Etats membres en cas de violation de l'obligation d'informer.

Article 6

Les représentants des travailleurs devront être consultés notamment sur les décisions susceptibles d'affecter directement leurs intérêts. Ce qui est le cas lorsque l'on procède-à des fermetures ou des déplacements d'un établissement ou de parties importantes d'un établissement,

-à des restrictions, extensions ou modifications importantes d'activité,

-à d'importantes modifications dans l'organisation,

-à l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou à la cessation d'une telle coopération (§ 2).

La liste des décisions pour lesquelles la consultation est obligatoire ne va pas plus loin que certaines législations nationales les plus avancées dans ce domaine. Elle a, par ailleurs, déjà été approuvée par la Commission dans sa proposition modifiée de réglement portant Statut des sociétés anonymes européennes(1). L'avis des travailleurs devra être donné dans le délai imparti, pour éviter tout blocage de la prise de décision. Des informations précises devront être données par la direction de l'entreprise au niveau du centre de décision, à ses diverses filiales ou établissements dans la Communauté qui devront les communiquer sans délai à leurs travailleurs. Ces informations devront porter sur :

---

(1) op. cit. article 125.

Historical Archives of the European Commission

- les motifs de la décision envisagée,
- les conséquences juridiques, économiques et sociales de cette décision pour les travailleurs concernés,
- et les mesures envisagées à l'égard de ces travailleurs (§ 1).

Cette liste a déjà été approuvée au Conseil dans le cadre des licenciements collectifs et des droits des travailleurs en cas de transferts.

Lorsque, d'après les représentants des travailleurs, la décision envisagée est susceptible d'affecter directement leurs conditions d'emploi ou de travail, des consultations, en vue de rechercher un accord sur les mesures envisagées à leur égard, devront avoir lieu entre la direction de la filiale ou de l'établissement et les représentants des travailleurs concernés (§ 4). Cette procédure est déjà en vigueur dans tous les Etats membres dans le cadre de l'application de la directive "Droits acquis des travailleurs en cas de transferts".

Si les informations requises en application de cet article ne sont pas communiquées par les dirigeants des filiales ou des établissements, ou si les consultations ne sont pas organisées à ce même niveau, les représentants des travailleurs seront autorisés à engager par délégués mandatés ces consultations avec la direction au niveau du centre de décision.

Des sanctions appropriées devront être prévues en cas de violation de l'obligation d'informer et de consulter, mais les Etats membres devront, en outre, donner aux représentants des travailleurs concernés par la décision prise en violation de leurs droits d'être consultés, le droit de demander aux tribunaux, ou autres instances nationales habilitées, la prise de mesures conservatoires propres à préserver leurs intérêts directement menacés. Sans entrer dans les diverses procédures en vigueur dans les Etats membres, la notion doit s'entendre très largement, par exemple : l'autorité compétente pourra ne pas autoriser les licenciements collectifs ou bien les droits, détenus par l'actionnaire majoritaire (à savoir l'entreprise dominante) dans l'entreprise filiale, pourront être suspendus, ou bien des condamnations à des dommages et intérêts pourront être prononcées par jour de retard dans l'exécution de l'obligation d'informer et de consulter, etc. (§ 6).

Historical Archives of the European Commission

Article 7

Les Etats membres seront libres du choix du mode de désignation des représentants des travailleurs. La nature de l'institution représentative compétente est également laissée à leur appréciation (comité central d'entreprise ou de groupe, comité au conseil d'entreprise, shop-stewards committee, etc.).

Toutefois, il est prévu que lorsque dans un Etat membre, une institution représentative des travailleurs existe à un niveau supérieur à celui de la filiale ou de l'établissement (au niveau du groupe ou de l'entreprise), l'information et la consultation auront lieu à ce niveau (§ 1 et 2).

Les Etats membres devront également reconnaître la création d'une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise-mère et de ses filiales dans la Communauté par voie d'accords à conclure entre la direction au niveau du centre de décision et les représentants des travailleurs (§ 3). En effet, la limitation territoriale des institutions représentatives des travailleurs dans le cadre des législations existantes rend souhaitable de telles créations.

Article 8

Des mesures spécifiques doivent être prises pour assurer une protection des travailleurs employés par des entreprises dont le centre de décision est situé en dehors de la Communauté qui soit équivalente à celle prévue pour les travailleurs des entreprises dont le centre de décision est situé à l'intérieur de la Communauté. A cette fin, l'article 8 prévoit que lorsqu'une telle entreprise n'assurera pas la présence dans la Communauté d'au moins un responsable en mesure d'exécuter les obligations d'information et de consultation prescrites par la directive, c'est la direction de l'entreprise qui emploie dans la Communauté le plus grand nombre de travailleurs qui sera responsable des obligations mises à la charge de la direction de l'entreprise.

Historical Archives of the European Commission

Article 9

Les dispositions des articles 4 à 8 de la directive visant les entreprises dominantes et leurs filiales doivent également s'appliquer aux entreprises ayant leur centre de décision dans un Etat membre et un ou plusieurs établissements employant au moins 100 travailleurs, dans au moins un autre Etat membre. Le choix de l'une ou de l'autre structure juridique (filiales dans un cas ou établissements dans l'autre) ne doit, en effet, pas avoir d'influence sur les droits d'information et de consultation des travailleurs (§ 1 et 3). L'article 7 devra s'appliquer à l'entreprise et ses divers établissements et des accords pour la création d'une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise devront être autorisés entre la direction de cette entreprise et les représentants de ses travailleurs dans ses établissements.

Les dispositions de la directive doivent également s'appliquer aux entreprises dont le centre de décision est dans un pays tiers et qui ont un ou plusieurs établissements dans un pays de la Communauté. L'article 8 s'applique en particulier à ces entreprises. Il en résulte que si elles n'assurent pas, dans la Communauté, la présence d'au moins un responsable en mesure d'exécuter leurs obligations d'information et de consultation, l'établissement qui emploie dans la Communauté le plus grand nombre de travailleurs sera responsable de l'exécution des obligations mises à charge de l'entreprise par la présente directive (§ 2).

En outre, la Commission considère que dans la pratique un traitement équivalent des entreprises exige des actions complémentaires au niveau international pour assurer que les principes déjà adoptés au sein des instances internationales, par exemple de l'OCDE et de l'OIT, seront respectés par des entreprises de souche non communautaire. Des initiatives seront prises à cette fin.

SECTION III - INFORMATION ET CONSULTATION DANS LES ENTREPRISES PUREMENT NATIONALES A STRUCTURE COMPLEXE

Article 10

L'article 10 précise le champ d'application de la section III qui vise la situation des entreprises à structure complexe définies à l'article 3, mais dont le centre de décision est situé dans le même pays que celui où les travailleurs sont employés. L'entreprise en cause peut être soit une entreprise dominante ayant dans le même pays une ou plusieurs entreprises filiales, soit une entreprise ayant dans le même pays plusieurs établissements (article 14). Dans ces deux cas, les travailleurs des filiales ou des établissements, employant au moins cent salariés, devront être informés conformément à l'article 11 et

Historical Archives of the European Commission

consultés conformément à l'article 12.

Article 11

La liste des informations à communiquer chaque trimestre par la direction de l'entreprise à ses filiales ou à ses établissements est la même que celle visée à l'article 5 pour les entreprises à structure transnationale. La Commission assure ainsi un étroit parallélisme entre ces deux séries de textes. Les informations données devront porter sur les activités des diverses filiales ou établissements, et pas seulement sur celles de l'entité dans laquelle les travailleurs sont employés.

Article 12

Le contenu de la liste des points devant faire l'objet d'une consultation obligatoire est le même que dans l'article 6 (§ 1 et 2) - (voir le commentaire sous cet article).

Des consultations devront être menées entre la direction de l'entreprise filiale (ou de l'établissement) et les représentants des travailleurs concernés par une décision"susceptible d'affecter directement leurs conditions d'emploi ou de travail".Les consultations doivent être menées "en vue de rechercher un accord sur les mesures envisagées" à l'égard des travailleurs. Ces formules sont reprises de l'article 6 de la directive "Droits acquis des travailleurs en cas de transferts".

Les consultations auront lieu au niveau des institutions représentatives des travailleurs existant dans chaque Etat membre après que la direction de chaque entreprise aura communiqué aux représentants de ses travailleurs les informations de nature à leur permettre de formuler leur avis sur la décision faisant l'objet d'une consultation obligatoire (§ 3 et 4). Toutefois, lorsque les obligations d'information et de consultation requises n'auront pas été respectées au niveau de chaque filiale ou établissement,

les représentants des travailleurs seront autorisés à s'adresser à la direction de l'entreprise dominante. Des consultations avec

Historical Archives of the European Commission

cette direction pourront être menées par délégués mandatés par les représentants des travailleurs en vue d'obtenir ces informations sur les motifs de la décision, ses conséquences pour les travailleurs et de rechercher, le cas échéant, un accord sur les mesures envisagées à leur égard (§ 5).

Les sanctions prévues au § 6 sont les mêmes que celles visées à l'article 6, § 6 (voir le commentaire sous cet article).

Article 13

L'article 13 correspond à l'article 7 (Section II)(voir le commentaire sous cet article). les Etats membres n'ont toutefois pas l'obligation d'autoriser la création - par voie d'accord - d'une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales (ou de l'entreprise et de ses établissements, cf. article 14, lorsque une telle institutions representative est prévue par la législation nationale.

En effet, si cette procédure est utile dans une structure transnationale, elle n'a sa raison d'être, dans une entreprise purement nationale qu'en l'absence de toute institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales(ou de l'entreprise et de ses établissements, cf. article 14), ce qui n'est pas le cas dans la législation ou la pratique de tous les Etats membres. Toutefois, les Etats membres qui n'ont pas d'institutions représentatives des travailleurs au niveau de l'entreprise dominante sont invités par l'article 13(3) à autoriser la création de celles-ci par voie d'accords.

Article 14

Cet article correspond à l'article 9. Il a été indiqué à propos des articles 10 à 14 que la situation prévue pour les entreprises dominantes et leurs entreprises filiales était également valable pour les entreprises ayant un ou plusieurs établissements dans le même Etat membre. Les droits d'information et de consultation des travailleurs ne sauraient,en effet,légitimement être différents selon la structure juridique de leur entreprise qu'ils travaillent dans une filiale ou un établissement.

Historical Archives of the European Commission

Article 15

L'obligation du secret professionnel est le corollaire de la divulgation de toute information importante.

D'une part, il est indispensable d'empêcher qu'une divulgation de secrets d'entreprise ou d'affaires ou la divulgation prématurée d'une opération projetée ne puisse porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou faire échouer l'opération. C'est pourquoi les informations présentant un caractère confidentiel ne pourront être communiquées par tous ceux qui sont soumis au secret professionnel (membres ou anciens membres des institutions représentatives des travailleurs ou délégués mandatés par eux) (§ 1).

D'autre part, il ne saurait être accepté que les dirigeants d'une entreprise déclarent "confidentielles" des informations uniquement pour qu'elles ne soient pas divulguées. Pour éviter cet écueil, il est prévu au § 2 que les tribunaux ou autres instances nationales devront être appelés à trancher les éventuels litiges portant sur l'appréciation du caractère confidentiel de certaines informations. Des sanctions devront être prévues en cas de violation de l'obligation de secret (§ 3).

Dans la proposition de statut de société européenne, la Commission a proposé une disposition du même ordre (1).

Articles 16 à 19

Ces dispositions sont conformes à celles approuvées par le Conseil dans les directives récentes élaborées dans le domaine social.

---

(1) op. cit., article 114.

Historical Archives of the European Commission

COMMISSION
DES
COMMUNAUTES EUROPEENNES

Secrétariat général

TEXTE D

COM(80) 423/4

Bruxelles, le 29 septembre 1980

DOCUMENT INTERNE

OJ 574 - Point 11

PROJET DE DIRECTIVE SUR L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES AYANT DES ACTIVITES TRANSNATIONALES

(Projet présenté par M. VREDELING, en accord avec M. DAVIGNON)

Historical Archives of the European Commission

30 Secrétariat Général

- Cette question est inscrite à l'ordre du jour de la 574ème réunion de la Commission, le mercredi 1er octobre 1980, sous le point 11.

Destinataires : MM. les Membres de la Commission
MM. les Directeurs généraux et Chefs de Service

Note du Secrétariat général

PREPARATION DU DOCUMENT

Direction générale responsable : Emploi et affaires sociales

Services associés :

- pour accord,

  Direction générale du marché intérieur et des affaires industrielles : accord

- pour avis,

  Service juridique : avis favorable

N.B. : Programme 1980 - Action nouvelle prévue au memorandum complémentaire § 18 et 79.

Historical Archives of the European Commission

V/561/80

7.8.80

I N H A L T

I. Vermerk für die Kommission

- Frühere Beschlüsse der Kommission I
- Allgemeines Ziel II
- Vorarbeiten III
- Beschlüsse der Kommission IV

II. Anlage I: Entwurf des Übermittlungsschreibens an den Rat und das Europäische Parlament V

III. Anlage II: Zeitplan VI

IV. Anlage III: -Wortlaut des Vorschlags für eine Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur 1

- Begründung 25

Historical Archives of the European Commission

VERMERK FÜR DIE KOMMISSION

Betrifft: Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur

I. Frühere Beschlüsse der Kommission

1. Am 2. April 1980 hat sich die Kommission die allgemeinen Leitlinien, die ihr in einer Mitteilung von Herrn Vredeling im Einvernehmen mit Herrn Davignon über die "Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen, die in mehreren Mitgliedstaaten wirtschaftlich tätig sind" (Dok. SEK(80) 484) vorgelegt wurden, zu eigen gemacht und dazu die Ausarbeitung einer Richtlinie verlangt, die sich in den Gesamtrahmen der Harmonisierung einfügt und nicht diskriminierend sein darf.

2. Am 23. Juli hat sich die Kommission verpflichtet, im September 1980 den Vorschlag für eine Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur gemäß den in Ziffer III des Dokuments KOM(80) 432/2 festgelegten Leitlinien zu prüfen. Es wurde vereinbart, daß, abgesehen von einigen gemeinsamen Vorschriften, ein Teil dieser Richtlinie die Unternehmen mit transnationaler Struktur behandeln sollte (Teil II) und ein anderer Teil die Unternehmen, die nur in einem Mitgliedstaat tätig sind (Teil III).

II. Allgemeines Ziel

1. Die Gemeinschaftsregelung ist in zwei Teile konzipiert. Der eine Teil befaßt sich mit den transnationalen Unternehmen und der andere mit den Unternehmen mit komplexer Struktur, die in einem einzigen Mitgliedstaat tätig sind.

   Dadurch kann allen Unternehmen, die eine bestimmte Mindestzahl von Arbeitnehmern beschäftigen, Gleichbehandlung gewährleistet werden; auch können die besonderen Merkmale der transnationalen Unternehmen berücksichtigt werden. Sofern diese Unternehmen in mehreren Ländern tätig sind, und damit im Rahmen mehrerer Rechtsordnungen, sind die sie betreffenden Artikel notwendigerweise komplexer als diejenigen, die rein einzelstaatliche Unternehmen erfassen. Die beiden Teile der

Historical Archives of the European Commission

Richtlinie sind in der gleichen Weise aufgebaut, um die beiden vorliegenden Sachverhalte mit einem Höchstmaß an Klarheit verständlich werden zu lassen.

2. Rechtsgrundlage

Als Rechtsgundlage dient Artikel 100, da die Richtlinie für alle Unternehmen ohne Ansehen ihrer Rechtsform gilt und somit auch in Artikel 54 - 3g und Artikel 58 nicht genannte Einheiten wie Unternehmen natürlicher Personen erfaßt werden.
Auch die Richtlinie "Massenentlassungen" und die Richtlinie "Wahrung der Ansprüche", an die sich die neue Richtlinie anschließt, basieren ausschließlich auf Artikel 100.

III. Vorarbeiten

Die GD V, unterstützt von der GD III, hat Sozialpartner und Regierungssachverständige angehört. Aus diesen Kontakten ergibt sich folgendes:

Die Union der Indsutrien der EWG (UNICE) hat der Kommission das Recht streitig gemacht, in einem Bereich tätig zu werden, der nach ihrer Ansicht bereits durch die "Leitsätze" der OECD und die von den drei Verhandlungspartnern aufgestellten Grundsätze der IAO für multinationale Unternehmen ausreichend geregelt wird.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat die Initiative der Kommission befürwortet; er hat darauf bestanden, daß die Richtlinie, wie bereits zugesagt, vor dem Sommer gebilligt wird; er hat eine umfassende Definition ohne Ausschluß irgendwelcher multinationaler Unternehmen empfohlen und es für wesentlich gehalten, daß die Arbeitnehmervertreter notfalls mit den Arbeitgebervertretern zusammentreffen, die für die ihre Interessen berührenden Entscheidungen verantwortlich sind.

Der EGB hat wiederholt betont, daß "die EWG die einzige internationale Organisation ist, die mit echten Befugnissen ausgestattet wurde, um supranationales Recht zu schaffen und zwingende Vorschriften, beispielsweise über das Verhalten der transnationalen Unternehmen, zu erlassen" (1).

Die Mehrzahl der Regierungssachverständigen ist der Ansicht, daß das von der Kommission aufgegriffene Problem tatsächlich besteht; sie halten es für erforderlich, eine bessere Transparenz der Unternehmen zu gewährleisten. Lediglich die britischen Sachverständigen sind der Auffassung, daß die Verhaltensregeln der IAO und OECD ausreichen. Der Wille, gegenüber einzelstaatlichen Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer vor die gleichen Probleme stellen, nicht diskriminierend zu erscheinen, wurde allgemein bekräftigt.

(1) Pressemitteilung vom 20. Juni 1980.

Historical Archives of the European Commission

IV. Beschluß der Kommission

Der Kommission wird vorgeschlagen:

1. den Vorschlag für eine Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur anzunehmen;

2. den Wortlaut der Übermittlungsschreiben an den Rat und an Europäisches Parlament, die im Entwurf als Anlage I beigefügt sind, zu genehmigen;

3. die sofortige Veröffentlichung des Wortlauts des Richtlinienvorschlags im Amtsblatt sowie des Wortlauts des Richtlinienvorschlags und der Begründung in einer Beilage zum Bulletin der Europäischen Gemeinschaften zu beschließen.

Historical Archives of the European Commission

ANLAGE I

VORSCHLAG FÜR EIN ÜBERMITTLUNGSSCHREIBEN AN DEN RAT

Herr Präsident!

Ich erlaube mir, Ihnen als Anlage den Wortlaut eines Vorschlags für eine auf Artikel 100 des EWG-Vertrags basierende Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur zu übermitteln.

Das Europäische Parlament und der Wirtschafts- und Sozialausschuß müssen nach Artikel 100 dazu gehört werden.

Genehmigen Sie, Herr Präsident, den Ausdruck meiner ausgezeichneten Hochachtung.

Roy JENKINS

Historical Archives of the European Commission

VORSCHLAG FÜR EIN ÜBERMITTLUNGSSCHREIBEN AN DIE PRÄSIDENTIN DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

Frau Präsidentin!

Ich erlaube mir, Ihnen als Anlage den Vorschlag für eine Richtlinie zu übermitteln, die auf die Verbesserung der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen komplexer, insbesondere transnationaler Strukturen abzielt.

Die Stellungnahme des Europäischen Parlaments ist auf Grund von Artikel 100 des EWG-Vertrags erforderlich. Die Kommission würde es begrüßen, wenn diese Stellungnahme im Dezember 1980 abgegeben würde.

Genehmigen Sie, Frau Präsidentin, den Ausdruck meiner ausgezeichneten Hochachtung.

Roy JENKINS

Historical Archives of the European Commission

V/561/80

ANLAGE II

ZEITPLAN

Empfohlene Termine für:

- die Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses : November 1980

- die Stellungnahme der Europäischen Parlaments : Dezember 1980

- den Beschluß des Rates : Dezember 1980

Historical Archives of the European Commission

V/561/80

VORBEREITUNG DES DOKUMENTS

I. Federführende Generaldirektion : Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Beteiligte Generaldirektion : Binnenmarkt und gewerbliche Wirtschaft

- Einverstanden -

Zur Stellungnahme: Juristischer Dienst: - Befürwortende Stellungnahme-

II. Sprache: Originalsprache der Mitteilung: Französisch

Originalsprache der Richtlinie: Französisch

III. Anhörung: - des Europäischen Parlaments } obligatorisch
und } aufgrund
- des Wirtschafts- und Sozialausschusses } Artikel 100

IV. Programm für 1980: in Ziffer 18 und 79 des Memorandums vorgesehene Maßnahme im 1. Halbjahr 1980.

Historical Archives of the European Commission

ANLAGE III

VORSCHLAG FÜR EINE RICHTLINIE ÜBER DIE UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER VON UNTERNEHMEN MIT KOMPLEXER, INSBESONDERE TRANSNATIONALER STRUKTUR

Vorlage der Kommission an den Rat, vom ...

Der Rat der Europäischen Gemeinschaften -
gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100,

auf Vorschlag der Kommission,
nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,
nach Stellungnahme des Parlaments,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Die wirtschaftliche Entwicklung führt zu Veränderungen in den Strukturen der Unternehmen, die ihre Tätigkeit innerhalb der Gemeinschaft ausüben.

Demzufolge wird eine wachsende Zahl von Unternehmen nicht mehr selbständig verwaltet, sondern gehört oft zu transnationalen Einheiten, die aus herrschenden Unternehmen und abhängigen Tochterunternehmen bestehen, und bei denen die die gesamte Einheit betreffenden wichtigen Entscheidungen häufig auf höchster Ebene getroffen werden.

Diese Entscheidungen berühren oft die Interessen der in den verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer, in denen das herrschende Unternehmen oder eines seiner Tochterunternehmen seine Tätigkeit ausübt, während die Verfahren, nach denen die Arbeitnehmer eines bestimmten Mitgliedstaats unterrichtet und angehört werden, nur im rechtlichen Rahmen dieses Mitgliedstaats wirksam sind, daher nur den Arbeitern dieses Staates zugute kommen und sich im allgemeinen nur auf die Tätigkeit der in diesem Staat niedergelassenen Unternehmen beziehen.

Selbst innerhalb eines Mitgliedstaats stehen diese Verfahren nicht immer mit den Strukturen der Einheiten in Einklang, deren Entscheidungen die Arbeitnehmer berühren, ganz gleich, ob diese Einheiten aus beherrschenden und Tochterunternehmen oder aus Unternehmen mit mehreren Betrieben bestehen.

Historical Archives of the European Commission

Die Hindernisse, die der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer somit im Wege stehen, beeinträchtigen die Erhaltung eines reibungsfreien sozialen Klimas unter den Arbeitnehmern der einzelnen Gemeinschaftsländer, die von ein und derselben wirtschaftlichen Entscheidung betroffen werden, während in der Entschließung des Rates vom 21. Januar 1974 (1) die Beteiligung der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter am Unternehmensgeschehen in der Gemeinschaft zu den vorrangigen Maßnahmen der Gemeinschaft gezählt wird.

In einem Gemeinsamen Markt, in dem die Volkswirtschaften eng miteinander verflochten sind, ist es für die harmonische Entwicklung der wirtschaftlichen Tätigkeit von wesentlicher Bedeutung, daß alle Unternehmen an dieselben Verpflichtungen gegenüber den von ihrer Entscheidung betroffenen Arbeitnehmern der Gemeinschaft gebunden sind, ganz gleich, ob sie in dem Mitgliedstaat, dessen Recht ein Unternehmen unterliegt, oder in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt sind.

Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach dem geltenden Recht und der Praxis in den Mitgliedstaaten stehen häufig nicht mit den komplexen Strukturen der Einheit in Einklang, welche die die Arbeitnehmer berührenden Entscheidungen trifft. Daraus kann sich eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern ergeben, die von den Entscheidungen ein und desselben Unternehmens betroffen werden, und diese Unterschiede können sich vor allem aus der territorialen Begrenztheit dieser Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren ergeben, wenn die in verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer von den Entscheidungen ein und desselben Unternehmens betroffen werden.

Diese Behandlungsunterschiede haben eine unmittelbare Auswirkung auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes, und es ist deshalb notwendig, hier durch Angleichung der Rechtsvorschriften im Sinne des Fortschritts gemäß Artikel 117 des Vertrags Abhilfe zu schaffen.

---

(1) Entschließung des Rates vom 21. Januar 1974 über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm - ABl. Nr. C 13 vom 12.2.1974, S.1.

Historical Archives of the European Commission

Durch besondere Massnahmen ist sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer der Unternehmen, deren Entscheidungszentrum ausserhlab der Gemeinschaft liegt, den gleichen Schutz geniessen wie die Arbeitnehmer der Unternehmen, deren Entscheidungszentrum innerhalb der Gemeinschaft liegt.

Es ist ebenfalls angezeigt, die Stellung der Arbeitnehmer zu regeln, die in der der Gemeinschaft in Betrieben beschPaftigt sind, die zu einem Unternehmen gehören, dessen Entscheidungszentrum in einem anderen Mitgliedstaat oder in einem Drittland liegt.

Diese Richtlinie gliedert sich in den Gesamtkomplex der Richtlinien und Richtlinienvorschläge auf dem Gebiet des Gesellschaftsrecht und des Arbeitsrechts ein.

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN :

Historical Archives of the European Commission

TEIL I - ANWENDUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Artikel 1

Diese Richtlinie betrifft:

- in Teil II die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, die in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft von einem Unternehmen beschäftigt werden, dessen Entscheidungszentrum in einem anderen Mitgliedstaat oder in einem Drittland liegt;

- in Teil III die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die zur Anwendung gelangen, wenn ein Unternehmen in einem einzigen Mitgliedstaat über mehrere Betriebe oder eine oder mehrere Tochterunternehmen verfügt und wenn sein Entscheidungszentrum in demselben Mitgliedstaat liegt.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 2

Im Sinne dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

a) Arbeitnehmervertreter:

die in Artikel 2 Buchstabe c) der Richtlinie 77/187/EWG vom 14.2.1977 (1) genannten Vertreter der Arbeitnehmer.

b) Unternehmensleitung:

der oder die Leiter eines Unternehmens nach dem Recht des Staates, dem das Unternehmen unterliegt.

c) Entscheidungszentrum:

der Ort, an dem die Leitung eines Unternehmens tatsächlich ihre Aufgaben wahrnimmt.

Historical Archives of the European Commission

(1) ABl. Nr. L 61 vom 5.3.1977, Richtlinie "Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen".

Artikel 3

1. Im Sinne dieser Richtlinie sind herrschende Unternehmen Unternehmen, die auf andere Unternehmen, die sogenannten Tochterunternehmen, einen beherrschenden Einfluß ausüben.

2. Tochterunternehmen sind Unternehmen, bei denen das herrschende Unternehmen unmittelbar oder mittelbar

   a) über die Merheit der Stimmen verfügt, die mit den vom Unternehmen ausgegebenen Anteilen verbunden sind,

      oder

   b) mindestens die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des Unternehmens benennen kann, sofern diese Mitglieder über die Mehrheit der Stimmrechte verfügen.

Historical Archives of the European Commission

TEIL II - UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG IN TRANSNATIONALEN UNTERNEHMEN

Artikel 4

Die Leitung eines herrschenden Unternehmens mit Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft und mit einem oder mehreren Tochterunternehnen in mindestens einem anderen Mitgliedstaat hat über die Leitung der Tochterunternehmen die Arbeitnehmervertreter aller Tochterunternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern in der Gemeinschaft gemäß Artikel 5 zu unterrichten und sie gemäß Artikel 6 anzuhören.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 5

1) Die Leitung eines herrschenden Unternehmens nach Artikel 3 hat mindestens halbjährlich der Leitung ihrer Tochterunternehmen in der Gemeinschaft zweckdienliche genaue Informationen die ein deutliches Bild über die Tätigkeit des herrschenden Unternehemns und aller ihrer Tochtergesellschaften in ihrer Gesamtheit zu übermitteln.

2) Die Informationen müssen sich insbesondere beziehen auf:

   a) die Struktur und die Belegschaft,

   b) die wirtschaftliche und finanzielle Lage,

   c) die Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie ihre voraussichtliche Entwicklung,

   d) die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,

   e) die Produktions- und Investitionsprogramme,

   f) die Rationalisierungsvorhaben,

   g) die Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden,

   h) alle Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren können.

3) Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen unverzüglich an die Arbeitnehmervertreter dieses Unternehmens weiterzugeben.

4) Ist die Leitung der Tochterunternehmen nicht in der Lage, den Vertretern ihrer Arbeitnehmer die Informationen nach Absatz 1 und 2 zu geben, so hat die Leitung des herrschenden Unternehmens diese Auskünfte den Arbeitnehmervertretern auf Anfrage zu erteilen.

5) Die Mitgliedstaaten erlassen angemessene Strafvorschriften für den Fall, daß die in diesem Artikel vorgeschriebene Verpflichtung verletzt wird.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 6

1) Wird von der Leitung eines herrschenden Unternehmens gemäß Artikel 3 eine das gesamte oder einen erheblichen Teil des herrschenden Unternehmens oder eines Tochterunternehmens betreffende Entscheidung geplant, die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren, so ist dieses Unternehmen verpflichtet, der Leitung jedes seiner Tochterunternehmen in der Gemeinschaft 40 Tage vor der Entscheidung genaue Informationen zu übermitteln, vor allem über:

- die Gründe für die geplante Entscheidung,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen dieser Entscheidung für die betroffenen Arbeitnehmer
- und die für diese Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen.

2) Bei den Entscheidungen gemäß Absatz 1 handelt es sich vor allem um Entscheidungen über:

a) die Stillegung oder Verlegung eines Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile,

b) wesentliche Einschränkungen, Erweiterungen oder Änderungen des Betriebszwecks,

c) grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation,

d) die Aufnahme oder Beendigung einer langfristigen Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen.

3) Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen den Arbeitnehmervertretern dieses Unternehmens unverzüglich zu erteilen und ihre Stellungnahme innerhalb einer Frist von mindestens 30 Tagen einzuholen.

4) Könnte nach Auffassung der Vertreter der Arbeitnehmer die geplante Entscheidung unmittelbar deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen beeinflussen, so hat die Leitung des Tochterunternehmens sie anzuhören, um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben.

5) Erteilt die Leitung der Tochterunternehmen den Vertretern ihrer Arbeitnehmer nicht die in Absatz 3 vorgeschriebenen Informationen oder nimmt sie nicht die in Absatz 4 vorgeschriebene Anhörung vor,

so können die Arbeitnehmervertreter über Sonderbeauftragte Beratungen mit der Leitung des herrschenden Unternehmens aufnehmen, um diese Informationen zu erhalten und gegebenenfalls eine Einigung über die für die betroffenen Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben.

Historical Archives of the European Commission

6) Für den Fall der Verletzung der in diesem Artikel vorgeschriebenen Verpflichtungen erlassen die Mitgliedstaaten angemessene Strafvorschriften. Sie geben insbesondere den Vertretern der von der Entscheidung betroffenen Arbeitnehmer das Recht, bei den Gerichten oder den sonstigen hierzu ermächtigten innerstaatlichen Behörden Maßnahmen zur Wahrung ihrer Interessen zu beantragen.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 7

1) Besteht in einem Mitgliedstaat ein Organ der Arbeitnehmervertretung auf einer höheren Ebene als der des Tochterunternehmens, so werden die Informationen nach Artikel 5 soweit sie die Arbeitnehmer aller auf diese Weise vertretenen Tochterunternehmen betreffen, diesem Organ übermittelt.

2) Die Anhörung nach Artikel 6 gilt unter gleichen Voraussetzungen auch für das in Absatz 1 genannte Organ der Arbeitnehmervertretung.

3) Ein Vertretungsorgan aller Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochterunternehmen innerhalb der Gemeinschaft kann durch Vereinbarungen zwischen der Leitung des herrschenden Unternehmens und den Arbeitnehmervertretern geschaffen werden.
Absatz 1 ist anwendbar.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 8

Sorgt die Leitung eines herrschenden Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum außerhalb der Gemeinschaft liegt und das einem beherrschenden Einfluß auf ein oder mehrere Tochterunternehmen der Gemeinschaft ausübt, nicht dafür, daß in der Gemeinschaft mindestens ein Verantwortlicher die Unterrichtungs- und Anhörungspflichten gemäß dieser Richtlinie wahrnehmen kann, so ist die Leitung des Tochterunternehmens mit der größten Belegschaft in der Gemeinschaft für die Wahrnehmung der Pflichten verantwortlich, die diese Richtlinie der Leitung des herrschenden Unternehmens auferlegt.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 9

1) Die Leitung eines Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft liegt und das über einen oder mehrere Betriebe in mindestens einem anderen Mitgliedstaat verfügt, hat über die Betriebsleitung die Vertreter der Belegschaften aller Betriebe, die in der Gemeinschaft mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen gemäß Artikel 5 zu unterrichten und gemäß Artikel 6 anzuhören.

2) Die Leitung eines Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum in einem Drittland liegt und das über mindestens einen Betrieb in einem Land der Gemeinschaft verfügt, unterliegt den in Absatz 1 genannten Verpflichtungen.

3) Zwecks Anwendung dieses Artikels sind in Artikel 4 bis 8 die Begriffe "herrschendes Unternehmen" durch "Unternehmen" und "Tochterunternehmen" durch "Betrieb" zu ersetzen.

Historical Archives of the European Commission

TEIL III- UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER VON UNTERNEHMEN MIT KOMPLEXER STRUKTUR, DEREN ENTSCHEIDUNGSZENTRUM IN DEM LAND LIEGT, IN DEM DIE ARBEITNEHMER BESCHÄFTIGT SIND

Artikel 10

Die Leitung eines herrschenden Unternehmens mit Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft und mit einem oder mehreren Tochterunternehmen in demselben Mitgliedstaat hat über die Leitung der Tochterunternehmen die Arbeitnehmervertreter aller Tochterunternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern in diesem Staat gemäß Artikel 11 zu unterrichten und sie gemäß Artikel 12 anzuhören.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 11

1) Die Leitung eines herrschenden Unternehmens nach Artikel 3 hat mindestens halbjährlich der Leitung ihrer Tochterunternehmen und der Gemeinschaft zweckdienliche genaue Informationen die ein deutliches Bild über die Tätigkeit des herrschenden Unternehmens und aller ihrer Tochtergesellschaften in ihrer Gesamtheit zu übermitteln.

2) Diese Informationen müssen sich insbesondere beziehen auf:

   a) die Struktur und die Belegschaft,

   b) die wirtschaftliche und finanzielle Lage,

   c) die Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie ihre voraussichtliche Entwicklung,

   d) die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,

   e) die Produktions- und Investitionsprogramme,

   f) die Rationalisierungsvorhaben,

   g) die Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden,

   h) alle Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren können.

3) Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen unverzüglich an die Arbeitnehmervertreter dieses Unternehmens weiterzugeben.

4) Ist die Leitung der Tochterunternehmen nicht in der Lage, den Vertretern ihrer Arbeitnehmer die Informationen nach Absatz 1 und 2 zu geben, so hat die Leitung des herrschenden Unternehmens diese Auskünfte den Arbeitnehmervertretern auf Anfrage zu erteilen.

5) Die Mitgliedstaaten erlassen angemessene Strafvorschriften, für den Fall, daß die in diesem Artikel vorgeschriebene Verpflichtung verletzt wird.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 12

1) Wird von der Leitung eines herrschenden Unternehmens gemäß Artikel 3 eine das gesamte oder einen erheblichen Teil des herrschenden Unternehmens oder eines Tochterunternehmens betreffende Entscheidung geplant, die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren kann, so ist dieses Unternehmen verpflichtet, der Leitung jedes seiner Tochterunternehmen in der Gemeinschaft 40 Tage vor der Entscheidung genaue Informationen zu übermitteln, vor allem über:
   - die Gründe für die geplante Entscheidung,
   - die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen dieser Entscheidung für die betroffenen Arbeitnehmer,
   - und die hinsichtlich dieser Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

2) Bei den Entscheidungen gemäß Absatz 1 handelt es sich vor allem um Entscheidungen über:
   a) die Stillegung oder Verlegung eines ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile,
   b) wesentliche Einschränkungen, Erweiterungen oder Änderungen des Betriebszwecks,
   c) grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation,
   d) die Aufnahme oder Beendigung einer langfristigen Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen.

3) Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen den Arbeitnehmervertretern dieses Unternehmens unverzüglich zu erteilen und ihre Stellungnahme innerhalb einer Frist von mindestens 30 Tagen einzuholen.

4) Könnte nach Auffassung der Vertreter der Arbeitnehmer die geplante Entscheidung unmittelbar deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen beeinflussen, so hat die Leitung des Tochterunternehmens sie anzuhören, um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben.

5) Erteilt die Leitung der Tochterunternehmen den Vertretern ihrer Arbeitnehmer nicht die in Absatz 3 vorgeschriebenen Informationen oder nimmt sie nicht die im Absatz 4 vorgeschriebene Anhörung vor,

so können die Arbeitnehmervertreter über Sonderbeauftragte Beratungen mit der Leitung des herrschenden Unternehmens aufnehmen, um diese Informationen zu erhalten und ggf. eine Einigung über die für die betroffenen Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben.

Historical Archives of the European Commission

6) Für den Fall der Verletzung der in diesem Artikel vorgeschriebenen Verpflichtungen erlassen die Mitgliedstaaten angemessene Strafvorschriften. Sie geben insbesondere den Vertretern der von der Entscheidung betroffenen Arbeitnehmer das Recht, bei den Gerichten oder den hierzu ermächtigten innerstaatlichen Behörden Maßnahmen zur Wahrung ihrer Interessen zu beantragen.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 13

1) Besteht in einem Mitgliedstaat ein Organ der Arbeitnehmervertretung auf einer höheren Ebene als der des Tochterunternehmens, so werden die Informationen nach Artikel 11 soweit sie die Arbeitnehmer aller auf diese Weise vertretenen Tochterunternehmen betreffen, diesem Organ übermittelt.

2) Die Anhörung Artikel 12 gilt unter den gleichen Voraussetzungen auch für das in Absatz 1 genannte Organ der Arbeitnehmervertretung.

3) Wenn ein Vertretungsorgan aller Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochterunternehmen innerhalb der Gemeinschaft nicht bereits durch die nationale Gesetzgebung vorgesehen ist, so kann es durch Vereinbarungen zwischen der Leitung des herrschenden Unternehmens und den Arbeitnehmervertretern geschaffen werden.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 14

1) Die Leitung eines Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft liegt und das über einen oder mehrere Betriebe in mindestens einem anderen Mitgliedstaat verfügt, hat über die Betriebsleitung die Vertreter der Belegschaften aller dieser Betriebe, die in der Gemeinschaft mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen, gemäß Artikel 11 zu unterrichten und gemäß Artikel 12 anzuhören.

2) Zwecks Anwendung dieses Artikels sind in Artikel 10 bis 13 die Begriffe "herrschendes Unternehmen" durch "Unternehmen" und "Tochterunternehmen" durch "Betrieb" zu ersetzen.

Historical Archives of the European Commission

TEIL IV - GEHEIMHALTUNGSPFLICHT

Artikel 15

1) Die Mitglieder und ehemaligen Mitglieder der Organe der Arbeitnehmervertretung und die von ihnen Beauftragten sind bei vertraulichen Informationen zur Geheimhaltung verpflichtet. Geben sie Informationen an Dritte weiter, so haben sie dabei die Interessen des Unternehmens zu berücksichtigen und dürfen insbesondere keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse offenbaren.

2) Die Mitgliedstaaten beauftragen ein Gericht oder eine andere innerstaatliche Stelle damit, bei Streitigkeiten über die Beurteilung der Vertraulichkeit bestimmter Informationen zu entscheiden.

3) Für den Fall der Verletzung der Geheimhaltungspflicht erlassen die Mitgliedstaaten angemessene Strafvorschriften.

Historical Archives of the European Commission

TEIL V - SCHLUSSVORSCHRIFTEN

Artikel 16

Diese Richtlinie schränkt weder die Pflicht der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen gemäß den Richtlinien 75/129 EWG (1) und 77/187 EWG (2) zu treffen, noch ihre Möglichkeit ein, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen.

Historical Archives of the European Commission

(1) ABl. Nr. L 48 vom 22.2.1975
Richtlinie des Rates vom 17.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen.

(2) ABl. Nr. L 61 vom 5.3.1977
Richtlinie des Rates vom 14.2.1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen.

Artikel 17

1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie binnen zwei Jahren nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen, und unterrichten hiervon unverzüglich die Kommission.

2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 18

Innerhalb von zwei Jahren nach Ablauf der in Artikel 17 genannten Frist von zwei Jahren übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle zweckdienlichen Angaben, damit die Kommission für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 19

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Historical Archives of the European Commission

BEGRÜNDUNG

I. EINLEITUNG

A. Allgemeine Bemerkungen

1. Die Entwicklung der Unternehmen hat häufig zur Folge, daß die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nicht mehr den Strukturen der Unternehmen entsprechen. Das Unternehmen hat sich durch Gründung von Betrieben und Tochterunternehmen im ganzen Land und oft sogar in mehreren anderen Staaten ausgedehnt, entwickelt und komplexe Strukturen angenommen, während die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer des Unternehmens auf die Ebene der örtlichen Einheit begrenzt bleibt, in der sie beschäftigt sind, nämlich die Werkstatt, der Tätigkeitsbereich oder das Werk.

2. Daher kann es vorkommen, daß Entscheidungen mit schweren Folgen für die Arbeitnehmer einer örtlichen Einheit auf viel höherer Ebene (im gleichen Land oder sogar in einem anderen Staat) konzipiert und getroffen werden und dabei von Überlegungen ausgegangen wird, die selbst den Arbeitgebern auf örtlicher Ebene entgehen können. In diesem Fall erhalten dann die Arbeitnehmer in der Regel weiterhin nur Informationen über die Geschäftstätigkeit dieser örtlichen Einheit, wodurch sie sich nur ein auf Teilaspekte begrenztes, unvollständiges, ja sogar falsches Bild von der wirklichen Geschäftslage des Unternehmens in seiner Gesamtheit machen können.

3. Jüngst abgewickelte Rechtssachen bestätigten - wenn es dieser Bestätigung überhaupt noch bedurfte -, daß diese Feststellung besonders schwerwiegende Folgen für die Arbeitnehmer der in mehreren Ländern tätigen Unternehmen haben, weil das Arbeitsrecht in der Regel nur territoriale Anwendung findet; dies gilt in noch viel stärkerem Maße für die Vertretungsorgane der Arbeitnehmer: die Zuständigkeit dieser Organe (ebenso wie der Aktionsradius der Gewerkschaften) endet in der Regel an den nationalen Grenzen (1). Daher sind die Verfahren, nach denen die Arbeitnehmer eines Landes unterrichtet und angehört werden, nur innerhalb des rechtlichen Rahmens dieses Staates wirksam, kommen nur den Arbeitnehmern dieses Staates zugute und erstrecken sich in der Regel nur auf die Tätigkeiten innerhalb dieses Staates, wenn sie nicht sogar nur auf das Tochterunternehmen oder den Betrieb beschränkt sind.

(1) Ein Gesetz mit Territorialstatus kann außerhalb des nationalen Hoheitsgebiets nicht gelten. "Die Bestimmungen der Verordnung, wonach der Gesamtunternehmensausschuß am Sitz des Unternehmens zusammentritt, sind für den Fall, daß sein Gesellschaftssitz im Ausland (in Belgien) liegt, so zu verstehen, daß sie für den Ort gelten, an dem das Unternehmen in Frankreich den Hauptteil seiner Tätigkeit als Arbeitgeber ausübt." (Entscheidung des Staatsrates vom 29. Juni 1973/Compagnie des Wagons-Lits).

Archival Archives of the European Commission

Es sind Rechtsvorschriften erforderlich, damit die Arbeitgeber eines jeden Mitgliedstaats zusätzlich Informationen über die grenzüberschreitende Geschäftstätigkeit erhalten, durch die sie ihren Beschäftigten die Mittel an die Hand geben können, sich ein vollständiges und verständliches Bild von der Tätigkeit und den Ergebnissen des gesamten Unternehmens in den verschiedenen Ländern seiner Niederlassungen machen zu können. Ferner sind auch Rechtsvorschriften notwendig, die den Arbeitnehmervertretern das Recht einräumen, sich an die Leitung auf der Ebene des Entscheidungszentrums im Ausland zu wenden, wenn diese als einzige in der Lage ist, sie entsprechend der Richtlinie zu informieren und anzuhören (siehe Teil II).

4. Gleichgelagerte Informations- und Anhörungsprobleme können auch in einigen rein nationalen Unternehmen festgestellt werden, wenn nämlich die Verfahren zur Information und Anhörung der Arbeitnehmer nicht mit der Struktur der Einheit in Einklang steht, deren Entscheidungen sich auf die Interessen der Arbeitnehmer auswirken. Dies kann dann vorkommen, wenn ein Unternehmen seine Tätigkeit in einem Land in vielen Betrieben ausübt und die Vertretungsorgane der Arbeitnehmer nicht auf Unternehmensebene, sondern nur auf Werkstatts-, Werks- und Betriebsebene bestehen. Am häufigsten kommt dies jedoch bei herrschenden Unternehmen vor, die in ein und demselben Land über mehrere Tochterunternehmen verfügen, ohne daß Vertretungsorgane der Arbeitnehmer auf der Ebene des herrschenden Unternehmens bestehen. Hier sind Rechtsvorschriften notwendig, damit die Leiter auf der Ebene dieser Betriebe oder Tochterunternehmen in die Lage versetzt werden, ihre Arbeitnehmer in angemessener Weise zu unterrichten und anzuhören, selbst wenn die Entscheidung, die sich auf die Interessen ihrer Beschäftigten auswirkt, nicht von ihnen, sondern von einer Leitung auf höherer Ebene getroffen wurde. Auch den Arbeitnehmervertretern muß das Recht eingeräumt werden, sich an diese Leitung zu wenden, wenn sie als einzige in der Lage ist, sie entsprechend der Richtlnie zu unterrichten und anzuhören (siehe Teil III).

In einer Gemeinschaft, in der die Volkswirtschaften eng miteinander verflochten sind und in der die Unternehmen im Begriff sind, ihre Strukturen durch die Ausübung ihres im EWG-Vertrag verankerten Niederlassungsrechts anzupassen, ist es wichtig, daß alle Unternehmen mit einer bestimmten Struktur und einer großen Beschäftigtenzahl, vor allem bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten, die gleichen Rechte und auch die gleichen Pflichten haben. Rechtsvorschriften über die Unterrichtung und Anhörung

Historical Archives of the European Commission

der Arbeitnehmer gehören daher zum schrittweisen Aufbau eines einheitlichen Rahmens für alle Unternehmen der Gemeinschaft. Die gegenwärtigen wirtschaftlichen Gegebenheiten, die tiefgreifende und schwierige Veränderungen der betrieblichen Strukturen verlangen und sehr ernste soziale Folgen mit sich bringen, machen deutlich, wie wichtig eine Gemeinschaftsinitiative in diesem Bereich ist. Aus dieser Sicht kommt der allen Unternehmen auferlegte Pflicht, ihre Arbeitnehmer auf der Grundlage ihrer gesamten Geschäftstätigkeit zu informieren und anzuhören eine besondere Bedeutung zu.

Ferner darf nicht übersehen werden, daß bereits in allen Mitgliedstaaten Informations- und Konsultationsverfahren bestehen, obwohl ihr Rechtscharakter und ihre Wirksamkeit in der Praxis noch bei weitem nicht gleich sind. Ferner darf das Gemeinschaftsinstrument die bereits bestehenden Verfahren nicht außer Kraft setzen, die schon eine, wenn auch nur teilweise Lösung des angesprochenen Problems darstellen. Verfahren, die durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder auf freiwilliger Basis - beispielsweise durch die Befolgung der Leitsätze der OECD - bereits geschaffen wurden, müssen nach Möglichkeit ihren Platz innerhalb des Gemeinschaftsrahmens finden. Dieser Rahmen muß auch flexibel genug sein, um den Verfahren Rechnung zu tragen, die auf Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder auf Rechtsvorschriften basieren.

Hinsichtlich der Tätigkeit der transnationalen Unternehmen wird das gleiche Ziel verfolgt, das von den rechtlich nicht zwingenden internationalen Instrumenten angestrebt wird, wie den Leitsätzen der OECD oder der Dreier-Erklärung der IAO; innerhalb der Gemeinschaft soll dieses Ziel durch eine Richtliche verwirklicht werden, deren Annahme und Durchführung so gestaltet wird, daß sie den Gegebenheiten und Bedürfnissen in der Gemeinschaft in angemessener Form Rechnung trägt.

Historical Archives of the European Commission

Die von dieser Richtline aufgeworfenen Probleme sind oft sehr vielseitig. Es ergibt sich daher zweifellos, dass bestimmte Punkte später präzisiert werden müssen. Dazu dienen besonders die Konsultationen des Europäischen Parlaments und des Wirtschafts- und Sozialausschusses gemäss Art. 149 des EWG-Vertrages, die die Kommission vornehmen wird. Ausserdem wird sie ihre Kontakte zu den interessierten Kreisen aufrechterhalten.

Die Kommission wird, unter Berücksichtigung der eingeholten Stellungnahmen, Richtigstellungen oder gegebenenfalls Änderungen an ihrem Richtlinienvorschlag vornehmen.

Schliesslich erinnert die Kommission an die Arbeiten die auf diesem Gebiet von der OECD und der IAO unternommen werden, an denen sie aktiv teilnimmt, um insbesonders eine Gleichbehandlung der Unternehmen innerhalb der Gemeinschaft mit denen in Drittländern in der Praxis zu erreichen.

B. Rechtsgrundlage

Als Rechtsgrundlage wurde Artikel 100 des EWG-Vertrages gewählt, denn die Unheitlichkeit der Informations- und Anhörungsverfahren sowie die komplexen Strukturen der Unternehmen, können eine unterschiedliche Behandlung der von den Entscheidungen getroffenen Arbeitnehmer in ein und demselben Unternehmer zur Folge haben. Dieser Behandlungsunterschied hat eine unmittelbare

Historical Archives of the European Commission

Auswirkung auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes, und es ist deshalb notwendig, hier durch eine Angleichung der Rechtsvorschriften im Sinne des Fortschritts gemäß Artikel 117 des Vertrags Abhilfe zu schaffen. Auch die Richtlinie "Massenentlassungen" und die Richtlinie "Wahrung der Ansprüche" an die sich die neue Richtlinie anschließt, basieren ausschließlich auf Artikel 100.

II. ANMERKUNGEN ZU DEN ARTIKELN

TEIL I - BEGRIFFSBESTIMMUNG UND GELTUNGSBEREICH

Artikel 1

Die Gemeinschaftsregelung ist in zwei inhaltlich verschiedenen Teilen konzipiert. Der eine Teil (Teil II) befaßt sich mit der Lage der Unternehmen, deren Entscheidungszemtrum in einem anderen Mitgliedstaat oder einem Drittland liegt; der andere Teil (Teil III) betrifft die Lage der Unternehmen, die in einem einzigen Mitgliedstaat über mehrere Betriebe oder eine oder mehrere Tochterunternehmen verfügen und deren Entscheidungszentrum in demselben Mitgliedstaat liegt. Durch dieses Vorgehen kann allen Unternehmen mit einer ziemlich großen Belegschaft eine Gleichbehandlung dadurch gesichert werden, daß den besonderen Merkmalen der multinationalen Unternehmen Rechnung getragen wird. In der Tat sind in dem Maße, wie diese Unternehmen in mehreren Ländern und demzufolge auch unter mehreren Rechtssystemen Geschäfte betreiben, die sie betreffenden Artikel häufig viel komplexer als die für die rein nationalen Unternehmen geltenden Artikel. Für eine Übereinstimmung zwischen den beiden Teilen der Richtlinie ist jedoch gesorgt.

Artikel 2

Entsprechend der Richtlinie "Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen" (1) betrifft Artikel 2 die Arbeitnehmervertreter, die in den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten vorgesehen sind, mit Ausnahme der Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorganen, die nicht zu den Vertretungsorganen der Arbeitnehmer gehören.

---

(1) ABl. L 61 vom 5.3.1977

Historical Archives of the European Commission

- Zur Unternehmensleitung zählen die Leiter des Unternehmens auf den verschiedenen in den Artkeln der Richtlinie genannten Ebenen. Die Artikel beziehen sich somit auf die Leitung des herrschenden Unternehmens, die Leitung jedes Tochterunternehmens oder die Leitung eines Unternehmens mit einem oder mehreren Betrieben.

- Unter Entscheidungszentrum ist der Ort zu verstehen, an dem die Leitung des Unternehmens mit komplexer Struktur tatsächlich seine Aufgaben wahrnimmt. Dieser Ort kann in dem gleichen Mitgliedstaat liegen, in dem das Unternehmen seine Tätigkeit ausübt (nationales Unternehmen mit komplexer Struktur) oder in einem anderen Mitgliedstaat oder sogar außerhalb der Europäischen Gemeinschaft (Unternehmen mit transnationaler Struktur).

Artikel 3

Dieser Artikel enthält eine Begriffsbestimmung des herrschenden Unternehmens und der Tochterunternehmen. Es wird davon ausgegangen, daß ein Unternehmen A einen beherrschenden Einfluß auf ein Unternehmen B ausübt, wenn es über die Mehrheit der Stimmen verfügt, die mit den vom Unternehmen B ausgegebenen Anteilen verbunden sind, oder mindestens die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans dieses Unternehmens B benennen kann. Diese Definition des Begriffs "herrschendes Unternehmen" und "Tochterunterneh en" stützt sich auf objektive Kriterien, die auf den besonderen Rahmen der Richtlinie zugeschnitten sind. Eine Kohärenz zwischen der Richtlinie und den anderen Gemeinschaftsinstrumenten, die analoge Situationen betreffen, ist jedoch sichergestellt. Es bleibt immer möglich eine tatsächliche Kontrolle durchzuführen, in den Fällen wo diese Vermutung nicht zutrifft (z.B. eine bedeutende aber nicht beherrschende Beteiligung)

TEIL II - UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG IN TRANSNATIONALEN UNTERNEHMEN

Artikel 4

Die geltenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften müssen gegebenenfalls ergänzt werden, damit zusätzliche Auskünfte über das internationale Ausmaß der Geschäfte transnationaler Unternehmen erteilt werden können, anhand der sich die Arbeitnehmer ein abgerundetes und umfassendes Bild von der Tätigkeit und der Ergebnisse des gesamten Unternehmens in den einzelnen Ländern seiner Niederlassungen machen kann. So darf es beispielsweise nicht mehr vorkommen, daß sich Informationen, die in Anwendung der Richtlinien "Massenentlassungen" und "Wahrnehmung der Rechte" über die Gründe der im Rahmen einer Gesamtstrategie getroffenen Entscheidung der Beurteilung des Arbeitgebers auf nationaler Ebene entziehen. Dieser muß in der Lage sein, seine Arbeitnehmer ausführlich über die Gründe der nicht von ihm selbst getroffenen Entscheidung zu informieren und sie vor Durchführung dieser Entscheidung anzuhören.

Historical Archives of the European Commission

Unterrichtung und Anhörung können jedoch auf Tochterunternehmen oder Betriebe mit über 100 Beschäftigten begrenzt werden. Hierbei wurden die Verhältnisse in einigen Mitgliedstaaten berücksichtigt, in denen die für die Unterrichtung und Anhörung zuständigen Organe der Arbeitnehmervertretung erst ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl obligatorisch sind. Die Mitgliedstaaten haben dafür zu sorgen, daß diese Bestimmung nicht zur Spaltung gewisser Unternehmen führt, welche die Richtlinie in Betrieben oder Tochterunternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten anwenden müssen.

Artikel 5

§ 1. Die Leitung auf der Ebene des Entscheidungszentrums hat vierteljährlich allen Arbeitgebern auf nationaler Ebene alle für eine Beurteilung erforderlichen Angaben zu übermitteln, damit sie ihre Arbeitnehmer auf der Grundlage der gesamten Geschäftstätigkeit und nicht nur der Tätigkeit des Unternehmens in dem betreffenden Land ausführlich und unverzüglich informieren und anhören können.

§2. Die Kommission hat die Liste der den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern zu übermittelnden Informationen bereits im Zusammenhang mit dem geänderten Vorschlag für eine Verordnung über das Statut für europäische Aktiengesellschaften (1) vorgeschlagen. Die Liste wurde vom Europäischen Parlament gebilligt und stieß seinerzeit auf keine größeren Einwände bei den anderen hierzu gehörten Stellen. Ferner entspricht diese Liste den nationalen Rechtsvorschriften, die auf diesem Gebiet vorangetrieben wurden (2).

§3. Die Leiter jedes Tochterunternehmens in den einzelnen Mitgliedstaaten haben die ihnen zugänglich gemachten Informationen unverzüglich an die Vertreter der Arbeitnehmer ihres Unternehmens weiterzugeben. Die gleiche Bestimmung gilt für die Leiter der Betriebe eines Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum im Ausland liegt (siehe Artikel 9).

§4. Sind die Leiter auf nationaler Ebene nicht in der Lage, die erhaltenen Informationen an die Arbeitnehmervertreter weiterzugeben, können diese die Informationen unmittelbar im Ausland bei der Leitung des herrschenden Unternehmens (oder des Unternehmens - siehe Artikel 9 hinsichtlich der Betriebe)anfordern.

(1) Bulletin der Europäischen Gemeinschaften - Beilage 4/75, Artikel 120 - als Beispiel erwähnt.

(2) Bundesrepublik Deutschland, Niederlande und Belgien.

Historical Archives of the European Commission

Diese Bestimmung ist insofern notwendig, als die Zuständigkeit der Vertretungsorgane nach den gegenwärtig geltenden Rechtsvorschriften in der Regel an den nationalen Grenzen endet. Die Verhaltenskodizes der IAO oder der OECD, deren Zielsetzungen die Kommission folgen will, betonen ebenfalls, daß die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zwischen den wirklichen Entscheidungsträgern und den unmittelbar von diesen Entscheidungen Betroffenen, selbst wenn sie sich außerhalb des nationalen Hoheitsgebiets befinden, gegeben sein muß.

Falls jedoch die Betriebsleiter der einzelnen Tochterunternehmen oder Betriebe die geforderten Information den Arbeitnehmervertretern ihrer Belegschaften übermittelt haben, ist das Informationsverfahren gegenstandslos.

§5. Für den Fall einer Verletzung der Informationspflicht haben die Mitgliedstaaten Strafmaßnahmen vorzusehen.

Artikel 6

Die Arbeitnehmervertreter müssen gehört werden, vor allem zu Entscheidungen, die ihre Interessen unmittelbar beeinträchtigen können. Dies ist der Fall bei Entscheidungen über

- Stillegungen oder Verlegungen eines Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile;
- wesentliche Einschränkungen, Erweiterungen oder Änderungen des Betriebs;
- grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation;
- Aufnahme oder Beendigung einer langfristigen Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen (Absatz 2).

Die Liste der Entscheidungen, bei denen eine Anhörungspflicht besteht, geht nicht über bestimmte, auf diesem Gebiet am weitesten fortgeschrittene einzelstaatliche Rechtsvorschriften hinaus. Sie wurde im übrigen bereits von der Kommission in ihrem geänderten Vorschlag für eine Verordnung über das Statut für europäische Aktiengesellschaften (1) angenommen. Die Arbeitnehmer müsse ihre Stellungnahme innerhalb der angegebenen Frist abgeben, um eine Blockierung der Entscheidungsfindung zu vermeiden. Die Leitung des Unternehmens auf der Ebene des Entscheidungszentrums muß seinen verschiedenen Tochterunternehmen oder Betrieben in der Gemeinschaft genaue Informationen übermitteln, die diese wiederum unverzüglich ihren Arbeitnehmern weiterzugeben haben. Diese Informationen müssen sich auf folgende Punkte beziehen:

(1) op. cit. Artikel 125

Archives of the European Commission

- die Gründe für die geplante Entscheidung,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen dieser Entscheidung für die betroffenen Arbeitnehmer
- und die für diese Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen (Absatz 1).

Der Rat hat diese Liste von Informationen bereits im Rahmen der Massenentlassungen und der Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen gebilligt.

Könnte nach Auffassung der Vertreter der Arbeitnehmer die geplante Entscheidung unmittelbar deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen beeinflussen, so hat die Leitung des Tochterunternehmens oder des Betriebs die Vertreter der betroffenen Arbeitnehmer anzuhören, um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben (Absatz 4). Dieses Verfahren wird bereits in allen Mitgliedstaaten im Rahmen der Richtlinie "Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen" angewandt.

Falls die geforderten Informationen gemäss dieses Artikels nicht von den Betriebsleitern der einzelnen Tochterunternehmen oder Betriebe übermittel werden, oder falls die Anhörungen nicht auf dieser Ebene stattfinden, dann sind die Vertreter der Arbeitnehmer ermächtigt, über Sonderbeauftragte Beratungen mit der Meitung auf der Ebene des Entschaidungszentrums aufzunhemen.

Für den Fall der Verletzung der Unterrichtungs- und Anhörungspflichten sind angemessene Strafvorschriften vorzusehen. Die Mitgliedstaaten haben aber außerdem noch den Vertretern der Arbeitnehmer, die von der Entscheidung, bei der ihre Anhörungsrechte verletzt wurden, betroffen wurden, das Recht einzuräumen, bei den Gerichten oder den sonstigen hierzu ermächtigten innerstaatlichen Behörden Maßnahmen zur Wahrung ihrer unmittelbar bedrohten Interessen zu beantragen. Ohne auf die verschiedenen in den Mitgliedstaaten geltenden Verfahren einzugehen, ist dieser Begriff in einem sehr weiten Sinne zu verstehen. Hierzu einige Beispiele: Die zuständige Stelle kann Massenentlassungen nicht als zulässig erklären oder die Rechte des Hauptaktionärs des Tochterunternehmens (nämlich das herrschende Unternehmen) können aufgehoben werden, oder Verurteilungen zur Leistung von Schadensersatz je Tag der verspäteten Erfüllung der Unterrichtungs- und Anhörungspflichten usw. (Absatz 6).

Historical Archives of the European Commission

Artikel 7

Die Mitgliedstaaten können die Modalitäten zur Benennung der Arbeitnehmervertreter frei wählen. Auch die Art des zuständigen Vertretungsorgans können sie nach eigenem Ermessen bestimmen (Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat, Betriebsausschuß oder Betriebsrat, Shop-Stewards-Committe usw.)

Besteht jedoch in einem Mitgliedstaat ein Organ der Arbeitnehmervertretung auf einer höheren Ebene als der des Tochterunternehmens oder des Betriebs (auf Konzern- oder Unternehmensebene), so hat die Unterrichtung und Anhörung auf dieser Ebene stattzufinden (Absatz 1 und 2).

Die Mitgliedstaaten haben auch die Schaffung eines Vertretungsorgans aller Arbeitnehmer des Mutterunternehmens und seiner Tochterunternehmen in der Gemeinschaft durch Vereinbarungen zwischen der Unternehmensleitung auf der Ebene des Entscheidungszentrums und den Arbeitnehmervertretern anzuerkennen (Absatz 3). Durch die territoriale Begrenztheit der Organe der Arbeitnehmervertretung im Rahmen der bestehenden Rechtsvorschriften ist die Schaffung solcher Organe zu begrüßen.

Artikel 8

Es sind besondere Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer der Unternehmen, deren Entscheidungszentrum außerhalb der Gemeinschaft liegt, den gleichen Schutz genießen wie die Arbeitnehmer der Unternehmen, deren Entscheidungszentrum innerhalb der Gemeinschaft liegt. Artikel 8 bestimmt zu diesem Zweck, daß, sofern ein solches Unternehmen nicht dafür sorgt, daß in der Gemeinschaft mindestens ein Verantwortlicher die Unterrichtungs- und Anhörungspflichten gemäß dieser Richtlinie wahrnehmen kann, die Leitung des Unternehmens mit der größten Belegschaft in der Gemeinschaft für die Wahrnehmung der Pflichten verantwortlich ist, die diese Richtlinie der Leitung des Unternehmens auferlegt.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 9

Die Artikel 4 bis 8 der Richtlinie beziehen sich auf die herrschenden Unternehmen und deren Tochtergesellschaften; sie haben aber auch für Unternehmen zu gelten, deren Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat liegt und die über einen oder mehrere Betriebe mit mindestens 100 Arbeitnehmern in mindestens einem anderen Mitgliedstaat verfügen. Die Wahl der einen oder anderen Rechtsstruktur (Tochtergesellschaften in einem und Betriebe im anderen Fall) darf sich jedoch nicht auf das Unterrichtungs- und Anhörungsrecht der Arbeitnehmer auswirken (Absatz 1 und 3). Artikel 7 gilt für das Unternehmen und seine verschiedenen Betriebe; die Schaffung eines Gesamtvertretungsorgans für alle Arbeitnehmer des Unternehmens ist durch Vereinbarungen zwischen der Leitung dieses Unternehmens und den Vertretern der Belegschaft dieser Betriebe für zulässig zu erklären.

Die Bestimmungen der Richtlinie gelten auch für Unternehmen, deren Entscheidungszentrum in einem Drittland liegt und die über ein oder mehrere Betriebe in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft verfügen. Artikel 8 gilt insbesondere für diese Unternehmen. Sorgen diese Unternehmen daher nicht dafür, daß in der Gemeinschaft mindestens ein Verantwortlicher ihre Unterrichtungs- und Anhörungspflichten wahrnehmen kann, so ist der Betrieb mit der größten Belegschaft in der Gemeinschaft für die Wahrnehmung der Pflichten verantwortlich, die diese Richtlinie dem Unternehmen auferlegt (Absatz 2).

Die Kommission ist ferner der Ansicht, dass die Gleichbehandlung der Unternehmen in der Praxis zusätzliche Bemühungen auf internationaler Ebene erforderlich machen, um sicherzustellen, dass die Prinzipien, die bereits von internationalen Organisation wie OECD und IAO angenommen worden sind, auch von den Unternehmen ausserhalb der Gemeinschaft beachtet werden. Entsprechende Initiative werden zu diesem Zweck getroffen.

TEIL III - UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG IN REIN NATIONALEN UNTERNEHMEN MIT KOMPLEXER STRUKTUR

Artikel 10

Artikel 10 bestimmt den Geltungsbereich für Teil III, der sich auf die Lage der in Artikel 3 definierten Unternehmen mit komplexer Struktur bezieht, deren Entscheidungszentrum jedoch in demselben Land liegt, in dem auch die Arbeitnehmer beschäftigt sind. Bei dem betreffenden Unternehmen kann es sich um ein herrschendes Unternehmen mit einem oder mehreren Tochtergesellschaften im gleichen Land oder um ein Unternehmen mit mehreren Betrieben im gleichen Land handeln (Artikel 14). In beiden Fällen sind die Arbeitnehmer der Tochtergesellschaften oder der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten gemäß Artikel 11 zu unterrichten und gemäß Artikel 12 anzuhören.

Artikel 11

Die Leitung des Unternehmens hat dessen Tochtergesellschaften oder Betrieben vierteljährlich die gleichen Informationen zu übermitteln, wie sie in Artikel 5 für Unternehmen mit transnationaler Struktur vorgesehen sind. Die Kommission sorgt auf diese Weise für eine genaue Übereinstimmung zwischen diesen beiden Textreihen. Die Informationen müssen sich auf die Tätigkeiten der einzelnen Unternehmen oder Betriebe beziehen und nicht nur auf die Tätigkeiten der Einheit, in denen die Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Artikel 12

Die bei einer obligatorischen Anhörung zu behandelnden Punkte sind inhaltlich die gleichen wie in Artikel 6 (Absatz 1 und 2) - (siehe Anmerkungen unter diesem Artikel).

Die Geschäftsleitung des Tochterunternehmens (oder des Betriebs) hat die Vertreter der Arbeitnehmer zu jeder Entscheidung zu hören, die "unmittelbar deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen beeinflußt". Die Anhörungen sind vorzunehmen, "um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben". Diese Vorschriften wurden aus Artikel 6 der Richtlinie "Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen" übernommen."

Anzuhören sind die in jedem Mitgliedstaat bestehenden Organe der Arbeitnehmervertretung, und zwar nachdem die Leitung eines jeden Unternehmens den Belegschaftsvertretern die Sachinformation geliefert hat, anhand der diese ihre Stellungnahme zu der Entscheidung abgeben können, zu der sie gehört werden müssen (Absatz 3 und 4). Werden jedoch die Unterrichtungs- und Anhörungspflichten von den einzelnen Tochtergesellschaften oder Betrieben nicht erfüllt,

so sind die Belgeschaftsvertreter befugt, sich an die Leitung des herrschenden Unternehmens zu wenden.

Historical Archives of the European Commission

Die Beratungen mit dieser Unternehmensleitung können über Sonderbeauftragte der Arbeitnehmervertreter geführt werden, um die Informationen über die Gründe für die Entscheidung und deren Folgen für die Arbeitnehmer zu erhalten und gegebenenfalls eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben (Absatz 5).

Bei den in Absatz 6 vorgesehenen Strafvorschriften handelt es sich um die gleichen wie in Artikel 6 Absatz 6 (siehe Anmerkungen unter diesem Artikel).

Artikel 13

Artikel 13 entspricht Artikel 7 (Teil II) (siehe Anmerkungen unter diesem Artikel). Im Gegensatz zu Artikel 7 sind die Mitgliedstaaten jedoch nicht verpflichtet, die Schaffung eines Gesamtvertretungsorgans für alle Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochterunternehmen (oder des Unternehmens und seiner Betriebe - siehe Artikel 14) - durch Vereinbarung- für zulässig zu erklären, wenn ein solches Vertretungsorgan duruch die nationale Gesetzgebung vorgesehen ist.

So nützlich dieses Verfahren bei transnationalen Unternehmen auch sein mag, bei rein nationalen Unternehmen hat es nur dann seine Berechtigung, wenn kein Vertretungsorgan für alle Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochtergesllschaften (oder des Unternehmens und seiner Betriebe - siehe Artikel 14) besteht, was für die Rechtsvorschriften oder die Praxis aller Mitgliedstaaten nicht zutrifft. Die Mitgliedstaaten, in denen keine Organe der Arbeitnehmervertretung auf der Ebene des herrschenden Unternehmens bestehen, werden jedoch in Artikel 13 Absatz 3 aufgefordert, die Schaffung dieser Organe durch Vereinbarungen für zulässig zu erklären.

Artikel 14

Dieser Artikel entspricht Artikel 9. Wie hinsichtlich der Artikel 10 bis 14 bereits erwähnt, gilt die für die herrschenden Unternehmen und ihre Tochterunternehmen vorgesehene Sachlage auch für Unternehmen mit einem oder mehreren Betrieben im gleichen Mitgliedstaat. Gerechterweise können die Informations- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer nicht je nach Rechtsstruktur ihres Unternehmens verschieden sein, ganz gleich, ob sie in einem Tochterunternehmen oder in einem Betrieb arbeiten.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 15

Bei der Verbreitung aller wichtiger Informationen darf das Berufsgeheimnis nicht gefährdet werden.

Zum einen muß verhindert werden, daß eine Verbreitung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen oder die vorzeitige Verbreitung einer geplanten Aktion die Interessen des Unternehmens beeinträchtigt oder die Aktion zum Scheitern bringt. Deshalb dürfen vertrauliche Informationen nur von denjenigen weitergegeben werden, die der beruflichen Geheimhaltungspflicht unterliegen (Mitglieder oder ehemalige Mitglieder der Organe der Arbeitnehmervertretung oder die von ihnen Beauftragten) (Absatz 1).

Zum anderen kann nicht akzeptiert werden, daß die Leiter eines Unternehmens Informationen nur deshalb für "vertraulich" erklären, damit sie nicht verbreitet werden. Um diese Klippe zu vermeiden, sieht Absatz 2 vor, daß bei etwaigen Streitigkeiten über die Beurteilung der Vertraulichkeit bestimmter Informationen die Gerichte oder andere innerstaatliche Stellen beauftragt werden, darüber zu entscheiden. Für den Fall der Verletzung der Geheimhaltungspflicht sollen Strafvorschriften erlassen werden (Absatz 3).

In ihrem Vorschlag für ein Statut für europäische Aktiengesellschaften hat die Kommission gleichartige Bestimmungen vorgeschlagen (1).

Artikel 16 bis 19

Diese Bestimmungen entsprechen den Bestimmungen, die der Rat in seinen jüngsten Richtlinien im sozialen Bereich erlassen hat.

---

(1) op. cit., Artikel 114.

Historical Archives of the European Commission

COMMISSION
OF THE
EUROPEAN COMMUNITIES

General Secretariat

COM(80) 423/4

Brussels, 29th September 1980

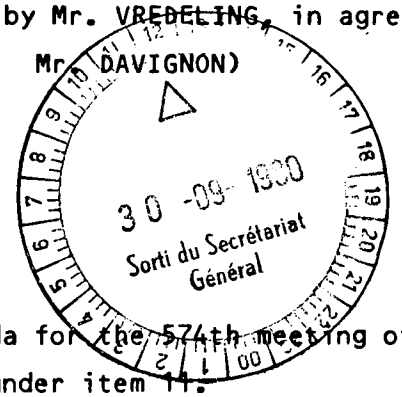
FOR OFFICIAL USE ONLY

Ag 574 - Item 11

PROPOSAL FOR A DIRECTIVE ON PROCEDURES FOR INFORMING AND CONSULTING THE EMPLOYEES OF UNDERTAKINGS WITH A COMPLEX STRUCTURE, IN PARTICULAR TRANSNATIONAL FIRMS

(Draft presented by Mr. VREDELING, in agreement with Mr. DAVIGNON)

Historical Archives of the European Commission



- This question is on the agenda for the 574th meeting of the Commission, on Wednesday 1st October 1980, under item 11.

To: Members of the Commission
Directors General and Heads of Service

Note du Secrétariat général

PREPARATION DU DOCUMENT

Direction générale responsable : Emploi et affaires sociales

Services associés :

- pour accord,

  Direction générale du marché intérieur et des affaires industrielles : accord

- pour avis,

  Service juridique : avis favorable

N.B. : Programme 1980 - Action nouvelle prévue au memorandum complémentaire § 18 et 79.

Historical Archives of the European Commission

V/561/80-EN
Orig.: FR

7 August 1980

CONTENTS

I. Memo to the Commission
- Previous Commission decisions I
- General objectives II
- Preparatory work III
- Commission Decision IV

II. Annex I: Draft covering letter to the Council and to the European Parliament V

III. Annex II: Timetable VI

IV. Annex III: - Proposal for a Directive on procedures for informing and consulting the employees of undertakings with a complex structure, in particular transnational firms 1
- Explanatory memorandum 25

Historical Archives of the European Commission

MEMO TO THE COMMISSION

Subject: Procedures for informing and consulting the employees of undertakings with a complex structure, in particular transnational firms

I. Previous Commission decisions

1. On 2 April 1980, the Commission approved the broad outlines of a communication from Mr Vredeling (in agreement with Mr Davignon) on procedures for "informing and consulting workers in enterprises operating in several Member States" (Doc. SEC(80)484). It also requested that preparations be made for a Directive in this field that would be non-discriminatory and would complement harmonization measures already taken.

2. On 23 July, the Commission undertook to examine in September 1980 a proposal for a Directive on procedures for informing and consulting the employees of undertakings with a complex structure in particular transnational firms in accordance with the guidelines set out in point III of Doc. COM(80)432/2. It was agreed that, leaving aside a number of common provisions, one section of this proposal would be devoted to undertakings with a transnational structure (Section II) and the other to undertakings operating exclusively in one Member State (Section III).

II. General objectives

1. The Community rules fall into two distinct parts, one of which relates to transnational undertakings and the other to undertakings with a complex structure operating in a single Member State. This approach has the advantage of ensuring that all undertakings with a sizeable workforce are afforded equivalent treatment and that account is taken of the peculiar features of transnational companies. By virtue of the fact that they operate in several countries, transnational firms are subject to several legal systems so that the Articles pertaining to them are of necessity more complex than those relating to undertakings operating exclusively in one country.

Historical Archives of the European Commission

The two parts of the Directive have been kept roughly parallel to ensure that the two different situations are clearly understood.

2. Legal basis

Article 100 was chosen, as the Directive covers any undertaking irrespective of its legal form and since it therefore covers undertakings not referred to in Article 54(3)(g) and Article 58 such as companies or firms belonging to natural persons.
The Directives on collective redundancies and the safeguarding of employees' rights, the scope of which the new Directive is designed to extend, are also based exclusively on Article 100.

III. Preparatory work

The staff of DG V and DG III have consulted the two sides of industry and Government experts. The following points emerged from the discussions:

UNICE questioned the Commission's right to intervene in a field which, in its view, was already adequately covered by the OECD guidelines and the ILO Tripartite Declaration of Principles concerning multinational undertakings.

The European Trade Union Confederation (ETUC) supported the Commission's initiative and urged that the Directive should be approved as promised before the summer; it recommended that the Directive should apply without exception to all multinationals and considered it essential that employees' representatives should, if necessary, be able to meet representatives of the management responsible for the decisions affecting their interests.

The ETUC stressed on several occasions that the EEC was the only international body with the power to establish supranational legislation and lay down binding rules relating, for example, to the conduct of multinationals[1].

Most Government experts felt that the problem raised by the Commission was very real and that the affairs of business enterprises should be made much more transparent. Only the United Kingdom experts maintained that the ILO/OECD codes of conduct were sufficient. A general desire was expressed not to appear to discriminate against national firms, since this would create similar problems for their workers.

---

[1] Press release of 20 June 1980.

Historical Archives of the European Commission

IV. Commission Decision

The Commission is requested to approve:

1. the proposal for a Directive on procedures for informing and consulting employees of undertakings with a complex structure, in particular transnational firms;

2. the text of the draft covering letter to the Council and the European Parliament (see Annex I);

3. the immediate publication of the text of the proposal for a Directive in the Official Journal and of the text of the proposal for a Directive with its explanatory memorandum in a supplement to the Bulletin of the European Communities.

Historical Archives of the European Commission

ANNEX I

DRAFT COVERING LETTER TO THE COUNCIL

Sir,

I enclose a copy of a proposal for a Directive based on Article 100 of the EEC Treaty concerning procedures for informing and consulting the employees of undertakings with a complex structure, in particular transnational firms.

Consultation with the European Parliament and the Economic and Social Committee is obligatory under the terms of this Article.

Yours faithfully,

Roy Jenkins

Historical Archives of the European Commission

DRAFT LETTER TO THE PRESIDENT OF THE EUROPEAN PARLIAMENT

Madam,

I enclose a copy of a proposal for a Directive designed to improve procedures for informing and consulting the employees of undertakings with a complex structure, in particular transnational firms.

The Opinion of the European Parliament is required pursuant to Article 100 of the EEC Treaty. The Commission has expressed the wish that this Opinion should be delivered in December 1980.

Yours faithfully,

Roy Jenkins

Historical Archives of the European Commission

ANNEX II

TIMETABLE

Date recommended for:

- the Opinion of the Economic and Social Committee: December 1980
- the Opinion of the European Parliament : December 1980
- the Council Decision : December 1981

Historical Archives of the European Commission

ANNEX III

PROPOSAL FOR A DIRECTIVE ON PROCEDURES FOR INFORMING AND CONSULTING THE EMPLOYEES OF UNDERTAKINGS WITH A COMPLEX STRUCTURE, IN PARTICULAR TRANSNATIONAL FIRMS

presented by the Commission to the Council on .....

The Council of the European Communities,

Having regard to the Treaty establishing the European Economic Community and in particular Article 100 thereof,

Having regard to the proposal from the Commission,
Having regard to the Opinion of the Economic and Social Committee,
Having regard to the Opinion of the European Parliament,

Whereas the changing economic situation has brought about modifications to the structure of undertakings operating in the Community;

Whereas, in consequence, an increasing number of undertakings are no longer managed independently, but often form part of transnational concerns consisting of a dominant undertaking and its subsidiaries, where major decisions concerning the whole organization are often taken at the highest level;

Whereas such decisions often affect the interests of workers employed in the various Member States in which the dominant undertaking or one of its subsidiaries operates;

Whereas the procedures by which employees in a given Member State are informed and consulted are only effective within the legal framework of that Member State and whereas they only benefit employees in that Member State and in general only relate to the activities of undertakings established in that Member State;

Whereas, even within a given Member State, these procedures are not always consistent with the structure of the concern whose decisions affect the employees whether it is made up of dominant firms and subsidiaries or undertakings with several establishments;

Historical Archives of the European Commission

Whereas the obstacles thus put in the way of the disclosure of information to and consultation with employees are detrimental to the preservation of harmonious relations among employees in different Community countries affected by the same economic decision, and given that the participation of employees or their representatives in the affairs of undertakings in the Community was one of the priorities listed in the Council Resolution of 21 January 1974[1];

Whereas in a common market where national economies are closely interlinked its is essential, if economic activities are to develop in a harmonious fashion, that undertakings should be subject to the same obligations in relation to Community workers affected by their decision, whether they are employed in the Member State to whose legislation the undertaking is subject or in another Member State;

Whereas the procedures for disclosing information to and consulting with employees embodied in legislation or practiced in the Member States are often inconsistent with the complex structure of the entity which takes the decisions affecting them;

Whereas this may lead to unequal treatment of employees affected by the decisions of the same undertaking and whereas this may stem from the fact that the information and consultation procedures do not apply beyond national boundaries when workers employed in different Member States are affected by the decisions of one and the same undertaking;

Whereas this situation has a direct effect on the operation of the common market and consequently needs to be remedied by means of the approximation of laws while maintaining progress within the meaning of Article 117 of the Treaty;

Whereas specific measures should be taken to ensure protection for employees working in undertakings whose decision-making centre is located outside the Community, and whereas such protection should be equivalent to that afforded to employees of undertakings whose decision-making centre is located within the Community;

Whereas measures should also be taken to clarify the situation of workers employed within the Community by establishments forming part of an undertaking whose decision-making centre is located in another Member State or in a non-member country;

Whereas this Directive forms part of a series of directives in the field of company and labour law;

HAS ADOPTED THIS DIRECTIVE:

[1] Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme - OJ C13 of 12.2.1974, p. 1.

Historical Archives of the European Commission

SECTION I - DEFINITIONS AND SCOPE

Article 1

This Directive relates to:

- procedures for informing and consulting workers employed in a Member State of the Community by an undertaking whose decision-making centre is located in another Member State or in a non-member country (Section II);
- procedures for informing and consulting employees when an undertaking has several establishments or one or more subsidiaries in a single Member State and when its decision-making centre is located in the same Member State.

Historical Archives of the European Commission

Article 3

1. For the purposes of this Directive an undertaking shall be regarded as dominant in relation to all the undertakings it controls, which shall be referred to as subsidiaries.

2. An undertaking shall be regarded as a subsidiary where the dominant undertaking, either directly or indirectly,

   (a) holds the majority of votes relating to the shares it has issued or

   (b) has the power to appoint at least half of the members of its administrative, management or supervisory bodies where these members hold the majority of the voting rights.

Historical Archives of the European Commission

SECTION II - INFORMATION AND CONSULTATION PROCEDURES IN TRANSNATIONAL UNDERTAKINGS

Article 4

The management of a dominant undertaking whose decision-making centre is located in a Member State of the Community and which has one or more subsidiaries in at least one other Member State shall be obliged to disclose information to employees' representatives in all subsidiaries employing at least 100 workers in the Community via the management of these subsidiaries in accordance with the provisions of Article 5 and to consult them in accordance with the provisions of Article 6.

Historical Archives of the European Commission

Article 5

1. Every six months, the management of a dominant undertaking as defined in Article 3 above shall forward relevant information to the management of its subsidiaries in the Community giving a clear picture of the activities of the dominant undertaking and its subsidiaries taken as a whole.
2. This information shall relate in particular to:
   (a) structure and manning
   (b) the economic and financial situation
   (c) the situation and probable development of the business and of production and sales
   (d) the employment situation and probable trends
   (e) production and investment programmes
   (f) rationalization plans
   (g) manufacturing and working methods, in particular the introduction of new working methods
   (h) all procedures and plans liable to have a substantial effect on the employees' interests.
3. The management of each subsidiary shall be obliged to communicate this information without delay to employees' representatives in each undertaking.
4. Where the management of the subsidiaries is unable to communicate the information referred to in 1. and 2. above to employees' representatives, the management of the dominant undertaking must communicate this information to any employees' representatives who have requested it to do so.
5. The Member States shall provide for appropriate penalties for failure to comply with the obligations laid down in this Article.

Historical Archives of the European Commission

Article 6

1. Where the management of a dominant undertaking as defined in Article 3 above proposes to take a decision concerning the whole or a major part of the dominant undertaking or of one of its subsidiaries which is liable to have a substantial effect on the interests of its workers, it shall be required to forward precise information to the management of each of its subsidiaries within the Community 40 days before implementing the decision, giving details of:
   - the grounds for the proposed decision,
   - the legal, economic and social consequences of this decision for the employees concerned,
   - the measures planned in respect of these employees.

2. The decisions referred to in 1. above shall be those relating to:
   (a) the closure or transfers of an establishment or major parts thereof,
   (b) restrictions, extensions or substantial modifications to the activities of the undertaking,
   (c) major modifications with regard to organization,
   (d) the introduction of long-term cooperation with other undertakings or the cessation of such cooperation.

3. The management of each subsidiary shall be required to communicate this information without delay to its employees' representatives and to ask for their opinion within a period not less than 30 days.

4. Where, in the opinion of the employees' representatives, the proposed decision is likely to have a direct effect on the employees' terms of employment or working conditions, the management of the subsidiary shall be required to hold consultations with them with a view to reaching agreement on the measures planned in their regard.

5. Where the management of the subsidiaries does not communicate to the employees' representatives the information required under 3. above or does not proceed to arrange consultations as required under 4. above, these representatives shall

   be authorized to open consultations, through mandated delegates, with the management of the dominant undertaking with a view to obtaining such information and, where appropriate, to reaching agreement on the measures planned with regard to the employees concerned.

Historical Archives of the European Commission

6. The Member States shall provide for appropriate penalties in case of failure to fulfil the obligations laid down in this Article.
In particular, they shall grant to the employees' representatives concerned by the decision the right of appeal to tribunals or other competent national authorities for measures to be taken to protect their interests.

Historical Archives of the European Commission

Article 7

1. Where in a Member State a body representing employees exists at a level higher than that of the individual subsidiary, the information provided for in Article 5 above relating to the employees of all the subsidiaries represented shall be given to this body, insofar as it concerns the employees of all the subsidiaries thus represented.

2. The consultations provided for in Article 6 above shall take place under the same conditions with the representative body referred to in 1. above.

3. A body representing all the employees of the dominant undertaking and its subsidiaries within the Community may be created by means of agreements to be concluded between the management of the dominant undertaking and the employees' representatives. The § 1 is applicable.

Historical Archives of the European Commission

Article 8

Where the management of the dominant undertaking whose decision-making centre is located outside the Community and which controls one or more subsidiaries in the Community does not ensure the presence within the Community of at least one person able to fulfil the requirements as regards disclosure of information and consultation laid down by this Directive, the management of the subsidiary that employs the largest number of workers within the Community shall be responsible for fulfilling the obligations imposed on the management of the dominant undertaking by this Directive.

Historical Archives of the European Commission

Article 9

1. The management of an undertaking whose decision-making centre is located in a Member State of the Community and which has one or more establishments in at least one other Member State shall disclose information to the emplyees' representatives in all of its establishments in the Community employing at least 100 workers, via the management of these establishments, in accordance with the provisions of Article 5 and consult them in accordance with the provisions of Article 6.

2. The management of an undertaking whose decision-making centre is located in a non-member country and which has at least one establishment in one Community country shall be subject to the obligations referred to in 1. above.

3. For the purposes of the application of this Article, the terms "dominant undertaking" and "subsidiary" in Articles 4 to 8 shall be replaced by the terms "undertaking" and "establishment" respectively.

Historical Archives of the European Commission

SECTION III - PROCEDURES FOR INFORMING AND CONSULTING THE EMPLOYEES OF UNDERTAKINGS WITH A COMPLEX STRUCTURE WHOSE DECISION-MAKING CENTRE IS LOCATED IN THE COUNTRY IN WHICH THE EMPLOYEES WORK

Article 10

The management of a dominant undertaking whose decision-making centre is located in a Member State of the Community and which has one or more subsidiaries in the same Member State shall be obliged, via the management of its subsidiaries, to disclose information to employees' representatives in all subsidiaries employing at least 100 workers in that State in accordance with Article 11 and to consult them in accordance with Article 12.

Historical Archives of the European Commission

Article 11

1. Every three months, the management of a dominant undertaking as defined in Article 3 above shall forward relevant information to the management of its subsidiaries giving a clear picture of the activities of the dominant undertaking and its subsidiaries taken as a whole.

2. This information shall relate in particular to:
   (a) structure and manning
   (b) the economic and financial situation
   (c) the situation and probable development of the business and of production and sales
   (d) the employment situation and probable trends
   (e) production and investment programmes
   (f) rationalization plans
   (g) manufacturing and working methods, in particular the introduction of new working methods
   (h) all procedures and plans liable to have a substantial effect on the employees' interests.

3. The management of each subsidiary shall be obliged to communicate this information without delay to employees' representatives in each undertaking.

4. Where the management of the subsidiaries is unable to communicate the information referred to in 1. and 2. above to employees' representatives, the management of the dominant undertaking must communicate this information to any employees' representatives who have requested it to do so.

5. The Member States shall provide for appropriate penalties in case of failure to fulfil the obligation laid down in this Article.

Historical Archives of the European Commission

Article 12

1. Where the management of a dominant undertaking as defined in Article 3 above proposes to take a decision concerning the whole or a major part of the dominant undertaking or of one of its subsidiaries which is liable to have a substantial effect on the interests of its workers, it shall be required to forward precise information to the management of each of its subsidiaries within the Community 40 days before implementing the decision, giving details of:
   - the grounds for the proposed decision
   - the legal, economic and social consequences of this decision for the employees concerned
   - the measures planned in respect of these employees.

2. The decisions referred to in 1. above shall be those relating to:
   (a) the closure or transfer of an establishment or major part thereof
   (b) restrictions, extensions or substantial modifications to the activities of the undertaking
   (c) major modifications with regard to organization
   (d) the introduction of long-term cooperation with other undertakings or the cessation of such cooperation.

3. The management of each subsidiary shall be required to communicate this information without delay to its employees' representatives and to ask for their opinion within a period of not less than 30 days.

4. Where, in the opinion of the employees' representatives, the proposed decision is likely to have a direct effect on the employees' terms of employment or working conditions, the management of the subsidiary shall be required to hold consultations with them with a view to reaching agreement on the measures planned in their regard.

5. Where the management of the subsidiaries does not communicate to the employees' representatives the information required under 3. above or does not proceed to arrange consultations as required under 4. above,

   their representatives

   shall be authorized to open consultations, through mandated delegates, with the management of the dominant undertaking with a view to obtaining such information and, where appropriate, to reaching agreement on the measures planned with regard to the employees concerned.

Historical Archives of the European Commission

6. The Member States shall provide for appropriate penalties in the case of failure to fulfil the obligations laid down in this Article. In particular, they shall grant to the employees' representatives concerned by the decision the right of appeal to tribunals or other competent national authorities for measures to be taken to protect their interests.

Historical Archives of the European Commission

Article 13

1. Where in a Member State a body representing employees exists at a level higher than that of the individual subsidiary, the information provided for in Article 11 above relating to the employees of all the subsidiaries represented shall be given to this body.

2. The consultations provided for in Article 12 above shall take place under the same conditions with the representative body referred to in 1. above.

3. A body representing all the employees of the dominant undertaking and its subsidiaries within the Community may be created by means of agreements to be concluded between the management of the dominant undertaking and the employees' representatives, unless provision is made for it by national law.

Historical Archives of the European Commission

Article 14

1. The management of a dominant undertaking whose decision-making centre is located in a Member State of the Community and which has one or more subsidiaries in the same Member State shall be obliged, via the management of the subsidiaries, to disclose information to employees' representatives in all its subsidiaries employing at least 100 workers in that State in accordance with Article 11 and to consult them in accordance with Article 12.

2. For the purposes of the application of this Article, the terms "dominant undertaking" and "subsidiary" in Articles 10 to 13 shall be replaced by the terms "undertaking" and "establishment" respectively.

Historical Archives of the European Commission

SECTION IV - SECRECY REQUIREMENTS

Article 15

1. Members and former members of bodies representing employees and delegates mandated by them shall be obliged to maintain discretion as regards information of a confidential nature. Information communicated by them to third parties shall take account of the interests of the undertaking and shall not be such as to divulge secrets regarding the undertaking or its business.

2. The Member States shall empower a tribunal or another national body to settle disputes concerning the confidentiality of certain information.

3. The Member States shall impose appropriate penalties in cases of infringement of the secrecy requirement.

Historical Archives of the European Commission

SECTION V - FINAL PROVISIONS

Article 16

This Directive shall be without prejudice to measures to be taken in accordance with Directives 75/129/EEC[1] and 77/187/EEC[2] or to the freedom of the Member States to apply or introduce laws, regulations or administrative provisions which are more favourable to employees.

Historical Archives of the European Commission

---

[1] OJ L48 of 22.2.1975, Council Directive of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies.

[2] OJ L61 of 5.3.1977, Council Directive of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses.

Article 17

1. The Member States shall introduce the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive within two years of its notification and shall forthwith inform the Commission thereof.

2. The Member States shall communicate to the Commission the texts of laws, regulations and administrative provisions which they adopt in the area covered by this Directive.

Historical Archives of the European Commission

Article 18

Within two years from the end of the two-year period provided for in Article 17 above, the Member States shall transmit to the Commission all useful information enabling it to draw up a report to be submitted to the Council on the application of this Directive.

Article 19

This Directive is addressed to the Member States.

Historical Archives of the European Commission

EXPLANATORY MEMORANDUM

I. INTRODUCTION

A. General remarks

1. As a result of changes in the structure of undertakings, the procedures for consulting and disclosing information to employees are often no longer consistent with these new structures. Whereas firms have become more complex in that they have grown or expanded their operations by setting up subsidiaries or establishments in a given country, or even in several foreign countries, their employees continue to be informed and consulted only at local level (shop, works or sector of activity).

2. It therefore follows that decisions which may have serious repercussions for employees at local level may well have been considered and taken at a much higher level (in the same country or even abroad). Even local employers may be ignorant of the motives behind such decisions. Generally speaking, disclosure of information to employees is still confined to the affairs of the local business entity, with the result that the workers concerned are only able to obtain a partial or even incorrect picture of the affairs of the concern as a whole.

3. Recent events have merely confirmed that this situation has particularly serious implications for the employees of firms operating in several countries, since the application of labour law (and even more so the law relating to employees' representative bodies) is usually confined to the territory of a given country. The powers of these bodies, like those of the trade unions, do not normally extend beyond national frontiers[1]. Thus, the procedures by which employees in a given country are informed or consulted only have effect within the legal framework of that country, only benefit the employees in that State and generally only relate to activities carried out in that State when they are not confined to a particular subsidiary or establishment.

---

[1] Legislation of this nature cannot be applied in the territory of another State. "The provisions according to which the Central Works Council shall meet at the undertaking's premises must, where the registered place of business is abroad (in Belgium), be taken to mean the principal place in which he carries out his activites as an employer in France". (Decree of the Council of State of 29 June 1973/Compagnie des Wagons-Lits).

Historical Archives of the European Commission

Provision should be made for additional information to be supplied to employers in each Member State relating to their company's transnational operations so that they can provide their employees with a clear and complete picture of the activities and performance of the concern as a whole in the various countries in which it is established. There is also a need for provisions that would enable employees' representatives to approach management at the level of the decision-making centre in another country where this management alone is in a position to inform and consult them in accordance with the provisions of the Directive (see Section II).

4. Similar information and consultation problems can arise in undertakings operating exclusively at national level when procedures for informing and consulting employees are inconsistent with the structure of the entity whose decisions affect their interests, for instance when a firm expands its business operations by opening a number of establishments in one country and the bodies representing its employees continue to operate only at the level of the individual shop, works or establishment. However, a more common situation is that where a dominant undertaking may have several subsidiaries in the same country while the bodies representing its employees are not organized at the highest level. There is a need for provisions to enable the managers of these establishments or subsidiaries to inform and consult their employees in the proper manner even where the decision affecting their interests is taken not by them but by management at a higher level. Employees' representatives should also be allowed to approach the central management if it alone is in a position to inform and consult them in accordance with the provisions of the Directive (see Section III).

In a Community in which national economies are closely interlinked and in which undertakings are undergoing structural changes by availing themselves of the right of establishment guaranteed by the EEC Treaty, it is essential that all undertakings with a sizeable workforce and a relatively complex structure, in particular those operating on a transnational basis, should have the same rights and the same responsibilities.

Historical Archives of the European Commission

A legal framework for the disclosure of information to and consultation with employees will therefore constitute a stepping stone to the creation of a uniform operating environment for all undertakings in the Community. The current economic climate, which has necessitated far-reaching and difficult structural changes in industry and has had very serious social repercussions, highlights the importance of a Community initiative in this field. Against this background, the requirement that all firms should inform and consult their employees on the basis of their overall operations assumes particular importance.

Furthermore, it should be remembered that, although all the Member States already have information and consultation procedures of their own, the legal nature of these arrangements and their effectiveness in practice vary from one country to the next. A Community instrument should not interfere with existing systems which have already gone part of the way towards solving the problem. Procedures already put in place by national legislation or on a voluntary basis, for example those modelled on the OECD guidelines, should - where possible - be integrated into the Community system. These arrangements should also be flexible enough to take account of systems based on agreements between the two sides of industry and those that have force of law.

The same objectives as those enshrined in international instruments that are not legally binding, such as the OECD guidelines and the ILO Tripartite Declaration, will be followed with regard to the activities of transnational firms, but they will be achieved in a Community context by means of methods appropriate to the Community's peculiar circumstances and needs.

5. The problems raised by this proposal for a directive are frequently complex. Consequently certain points will undoubtedly require subsequent clarification. This will be one of the main objectives to be pursued during the consultations to be undertaken by the Commission in accordance with Article 149 of the EEC Treaty of the European Parliament and the Economic and Social Committee. In addition, the Commission will continue its discussions with interested groups.

Historical Archive of the European Commission

In the light of the opinions that it receives, the Commission will clarify or possibly amend the proposed directive.

Finally, the Commission recalls that the OECD and the ILO continue to work in this field and that it intends to participate actively in these proceedings, in particular with a view to ensuring equivalent treatment in practice of Community undertakings and those from non-member countries.

B. Legal basis

Article 100 of the EEC Treaty has been chosen as legal basis for the Directive since the lack of consistency between the information and consultation procedures on the one hand and the complex structure of undertakings on the other may result in unequal treatment of employees affected by the decisions of a given firm. This lack of equivalent treatment has a direct effect on the operation of the common market and should therefore be remedied by approximating legislation while maintaining progress within the meaning of Article 117 of the Treaty. The Directive on collective redundancies and the Directive on the safeguarding of employees' rights, the scope of which the new Directive will in a sense extend, are also based on Article 100.

Historical Archives of the European Commission

II. COMMENTS ON THE ARTICLES

SECTION I - DEFINITIONS AND SCOPE

Article 1

The proposed Community rules fall into two distinct parts. One (Section II) is intended to apply to undertakings whose decision-making centre is located in another Member State or a non-member country and the other (Section III) will cover undertakings which have several establishments and/or one or more subsidiaries within a given country, but whose decision-making centre is also located in that country. This approach will ensure equivalent treatment for all undertakings with a sizeable workforce whilst at the same time taking into account the special features of multinational firms. Since the latter operate in several countries and hence within the framework of several legal systems, the Articles referring to them are of necessity frequently more complex than those relating to firms which operate in a single country. The two parts of the Directive are, however, parallel in substance.

Article 2

In line with the Directive on the safeguarding of employees' rights in the event of transfers[1], the term employees' representatives as defined in Article 2 means the representatives provided for by the laws or practice of the Member States, with the exception of members of administrative, governing or supervisory bodies of companies, which do not constitute workers' representative bodies.

---

[1] OJ L61 of 5.3.1977.

Historical Archives of the European Commission

- Management means those persons responsible for directing the affairs of an undertaking at the various levels specified in the Articles of the Directive. Individual Articles thus refer to either the management of a dominant undertaking or the management of its subsidiaries or the management of an undertaking with one or more establishments.

- Decision-making centre means the place where the management of an undertaking with a complex structure actually performs its functions. This may be located either within the Member State where the undertaking operates (in the case of a complex undertaking operating within one country), or in another Member State or even outside the Community (in the case of transnational undertakings).

Article 3

This Article defines the terms "dominant undertaking" and "subsidiary". Undertaking A will be regarded as dominant in relation to Undertaking B where it either holds the majority of the votes apertaining to the shares issued by Undertaking B or has the power to designate at least half the members of Undertaking B's administrative, management or supervisory bodies. Whilst this definition of the concepts of "dominant undertaking" and "subsidiary" is based on objective criteria appropriate to the particular context of this Directive, it is not such as to render the latter inconsistent with other Community instruments covering analogous situations. Controls in fact may always be established in cases other than those covered by the presomptions (for instance important holdings even when not a majority).

SECTION II - INFORMATION AND CONSULTATION PROCEDURES IN TRANSNATIONAL UNDERTAKINGS

Article 4

To the extent that this is not already the case, existing national legislation will need to be supplemented in order to ensure that employees receive such additional information as will enable them to obtain a full and comprehensive picture of the activities and results of the undertaking as a whole in the various countries where it operates. Steps should, for instance, be taken to ensure in connection with the disclosure requirements imposed by the Directives on collective redundancies and transfers of undertakings that a situation can no longer occur where the employer at national level is kept in ignorance of the grounds for a decision taken within the framework of an undertaking's global strategy: he must be in a position both to inform the employees of the real grounds for a decision which he himself has not taken and to consult them before the decision is implemented.

Historical Archives of the European Commission

It will, however, be possible to confine these disclosure and consultation requirements to subsidiaries or establishments employing more than one hundred workers. Allowance has been made here for the situation in those Member States where bodies representing employees with rights as regards disclosure of information and consultation do not have to be established until the workforce reaches a specified level. The Member States will need to ensure that this provision does not lead to the subdivision into establishments or subsidiaries employing less than one hundred workers of certain undertakings which would otherwise be obliged to comply with the Directive.

Historical Archive of the European Commission

Article 5

1. Central management will be obliged to transmit to national management, at three-month intervals, all the data which the latter will need in order to inform and consult the workforce in a meaningful manner and without delay on the operations of the undertaking as a whole rather than simply on its activities within the country concerned.

2. The list of items of information to be communicated to the employees or their representatives is the same as that already put forward by the Commission in its amended proposal for a Regulation establishing a Statute for European companies[1]. It was approved in this context by the European Parliament and raised no major objections at the time on the part of any of the other bodies consulted. In addition, the list corresponds to the provisions of national legislation in those Member States which are most advanced in this field[2].

3. The management of each subsidiary in the various Member States will be obliged to communicate the information received without delay to the representatives of their employees. The same will apply to the management of establishments forming part of an undertaking whose decision-making centre is located in another country (cf. Article 9).

4. Should national management be unable to supply the information required, the employees' representatives will be able to request this information

---

[1] Bulletin of the European Communities - Supplement 4/75, Article 120.

[2] Federal Republic of Germany, the Netherlands and Belgium.

directly from the management of the dominant undertaking (or the central management of an undertaking with establishments in several Member States), even though the latter is located in another country. This provision is necessitated by the fact that, under existing legislation, the rights of bodies representing employees do not normally extend beyond national frontiers. The ILO and OECD codes of conduct whose objectives the Commission has decided to follow also stress the importance of providing for contacts between the real decision-makers and those directly affected by their decisions, even where the two are not in the same country. If on the other hand the managements of the subsidiaries or establishments have communicated to their employees' representatives the information required, the information procedure is closed.

5. The Member States will need to lay down penalties for failure to comply with the disclosure requirements.

Article 6

Management will, in particular, be required to consult the representatives of its employees in connection with all decisions liable to affect the latter's interests directly, namely those relating to:

- the closure or transfer of the whole or major parts of an establishment,
- restrictions, extensions or substantial modifications to the activities of the undertaking,
- major modifications with regard to organization,
- the introduction of long-term cooperation with other undertakings or the cessation of such cooperation (Article 6(2.))

The list of decisions with respect to which consultation will be compulsory goes no further than the requirements already in force in those countries whose legislation is most advanced in this field and is moreover the same as that already approved by the Commission in its proposal for a Regulation establishing a Statute for European companies[1].
In order to ensure that the final decision is not held up, provision has been made for the employees to be required to make their views known within a specified period. For its part, the central management of the dominant undertaking will be under an obligation to supply the management of each of its subsidiaries or establishments in the Community with precise information (to be passed on without delay to the employees) concerning:

Historical Archives of the European Commission

- the grounds for the proposed decision,
- the legal, economic and social consequences of this decision for the workers concerned,
- the measures planned in respect of these workers (Article 6(1.)).

This list is the same as that already approved by the Council in the Directives on collective redundancies and the safeguarding of employees' rights in the event of transfers.

Where, in the opinion of the employees' representatives, the proposed decision is likely to have a direct effect on terms of employment or working conditions, the management of the subsidiary or establishment will be required to hold consultations with them with a view to reaching agreement on the measures planned in their regard (Article 6(4.)). This procedure is already in force in all the Member States under the Directive on the safeguarding of employees' rights in the event of transfers.

In the event of the managements of the subsidiaries or establishments failing to provide the information required by this Article or to organize consultations at their level, the representatives of the employees will be authorized to open consultations with central management through mandated delegates.

Historical Archives of the European Commission

In addition to laying down appropriate penalties for failure to fulfil these disclosure and consultation requirements, the Member States will need to ensure that the representatives of employees affected by decisions taken in violation of the consultation requirements have a right of appeal to tribunals or other competent national authorities for measures to be taken to protect their interests insofar as these are directly threatened. Without going into detail regarding the various procedures in force in the individual Member States, it must be stressed that this concept should be taken in the widest possible sense - the possible forms of action include refusal to authorize collective redundancies, suspension of the rights of the majority shareholder (i.e. the dominant undertaking) in the subsidiary and the award of damages against the undertaking for each day's delay in meeting its obligations as regards disclosure of information and consultation (Article 6(6.))

Article 7

It will be up to the Member States to decide how employees' representatives are to be appointed. The nature of the body responsible for representing employees will also be left to their discretion (Central or Group Works Council, Works Council at plant level, Shop stewards' Committee, etc.).

However, this Article provides that where in a Member State a body representing employees exists at a level higher than that of the individual subsidiary or establishment (at the level of the group or firm), the employees concerned must be informed and consulted at this level (paragraphs 1 and 2).

The Member States will also be obliged to recognize the establishment of a body representing all the employees of the dominant undertaking and its subsidiaries in the Community by means of agreements to be concluded between management at the level of the decision-making centre and the employees' representatives (paragraph 3). There is a need for such bodies to be set up since under existing laws organizations representing employees may not operate outside the territory of a given State.

Article 8

Specific measures should be taken to protect employees working for firms whose decision-making centre is located outside the Community. The protection afforded should be equivalent to that afforded to the employees of undertakings whose decision-making centre is located within the Community. Article 8 therefore provides that if such an undertaking does not ensure the presence in the Community of at least one person able to fulfil the information and consultation requirements laid down by the Directive, the management of the subsidiary employing the largest number of workers in the Community will be responsible for fulfilling the obligations imposed on the management of the undertaking.

Historical Archives of the European Commission

Article 9

The provisions of Articles 4 to 8 of the Directive relating to dominant undertakings and their subsidiaries should also be applied to undertakings whose decision-making centre is located in a Member State and which have one or more establishments employing at least 100 workers in at least one other Member State. Preference for a particular legal structure (e.g. subsidiary or establishment) should not affect employees' rights with regard to information and consultation (paragraphs 1 and 3). Article 7 should apply to the undertaking and its various establishments and agreements to set up a body representing all the undertaking's employees should be authorized by both the management of this undertaking and the representatives of its employees in its various establishments.

The provisions of the Directive should also apply to undertakings whose decision-making centre is located in a non-member country and which have one or more establishments in a Community country. Article 8 applies to these undertakings in particular. Thus, if they do not ensure the presence within the Community of at least one person responsible for fulfilling the requirement to inform and consult employees, the establishment employing the largest number of workers in the Community will be responsible for fulfilling the obligations imposed on the undertaking by this Directive (paragraph 2).

In addition, the Commission considers that in practice equivalent treatment of enterprises requires complementary action of an international kind to ensure that the principles already adopted within the framework of certain international organisations such as the OECD and the ILO will be respected by enterprises from non-member countries. Initiatives will be taken to this end.

SECTION III - INFORMATION AND CONSULTATION PROCEDURES IN UNDERTAKINGS WITH A COMPLEX STRUCTURE OPERATING IN A SINGLE COUNTRY

Article 10

Article 10 defines the scope of Section III which relates to the situation of undertakings with a complex structure as defined in Article 3, but whose decision-making centre is located in the same country as that in which the employees work. The undertaking in question may be either a dominant undertaking with one or more subsidiaries in the same country or an undertaking with several establishments in the same country (Article 14). In both cases, the employees of subsidiaries or establishments employing at least 100 workers must be informed in accordance with article 11 and consulted in accordance with Article 12.

Historical Archives of the European Commission

Article 11

The information to be forwarded every three months by the management of the undertaking to its subsidiaries or establishments is the same as that described in Article 5 for undertakings with a transnational structure. The Commission has thus ensured that the two sections of the text are kept closely parallel. The information given should relate to the activities of the various subsidiaries or establishments and not only to the activities of the entity in which the employees work.

Article 12

The various items of information which are the subject of mandatory consultation are the same as those in Article 6 (paragraphs 1 and 2) - see the comments following that Article).

Consultations should take place between the management of the subsidiary (or establishment) and the representatives of the employees affected by a decision "likely to have a direct effect on the employees' terms of employment or working conditions". The consultations should take place "with a view to reaching agreement on the measures planned" in relation to the employees. This wording is based on Article 6 of the Directive on the safeguarding of employees' rights in the event of transfers.

The consultation will be held at the level of the existing representative bodies in each Member State after the management of each undertaking has communicated to the employees' representatives the information they need to make known their views on the decision which is the subject of mandatory consultation (paragraphs 3 and 4). However, where the requirements to disclose information and consult the employees has not been observed at the level of each subsidiary or establishment , the employees' representatives are authorized to approach the management of the dominant undertaking.

Historical Archives of the European Commission

Consultations with management at this level may be conducted by delegates with a mandate from the employees' representatives to obtain information on the grounds for the decision and its repercussions for the employees and, where appropriate, to seek agreement on the measures planned with regard to the employees (paragraph 5).

The penalties laid down in (6) are identical to those provided for in Article 6(6) - see comments following that Article).

Article 13

Article 13 corresponds to Article 7 (Section II) - see comments following that Article). The Member States are, however, not obliged to authorize the setting up by collective agreement of a body representing all the employees of the dominant undertaking and its subsidiaries (or the undertaking and its establishments - see Article 14), provided that their national law makes provision for such a representative institution. Whereas this procedure has its place in the context of a transnational concern, it is only meaningful in the context of a firm operating in a single Member State where there is no body representing all the employees of the dominant undertaking and its subsidiaries (or the undertaking and its establishments - see Article 14), which is not the case under the laws or accepted practices of all the Member States. However, under the terms of Article 13(3), Member States that do not have bodies representing employees at the level of the dominant undertaking must authorize the setting up of such bodies by means of agreements.

Article 14

This Article corresponds to Article 9. It has already been stated in relation to Articles 10 to 14 that the situation provided for in the case of dominant undertakings and their subsidiaries also applies to undertakings with one or more establishments in the same Member State. Employees must have the right to be properly informed and consulted whatever the legal structure of their firm, be it a subsidiary or an establishment.

Historical Archives of the European Commission

Article 15

The disclosure of any meaningful information must be counterbalanced by the requirement not to divulge trade secrets.

On the one hand, it is vital that the disclosure of secrets regarding the undertaking or its business or the premature disclosure of a planned operation should not be allowed either to prejudice the firm's interests or cause the proposed business operation to fail. For this reason, information of a confidential nature should not be passed on by persons who are required not to divulge trade secrets (members and former members of bodies representing employees and delegates with a mandate from them) (paragraph 1).

On the other hand, it would be unacceptable for managers of an undertaking to declare information to be confidential simply to prevent it being divulged. To circumvent this difficulty, paragraph 2 of this Article provides that tribunals or other national bodies should be empowered to settle any disputes relating to the confidentiality of certain information. Penalties would be imposed in cases of infringement of the secrecy requirement (paragraph 3).

In its proposal relating to a Statute for European companies, the Commission suggested a similar provision[1].

Articles 16 to 19

These provisions are in accordance with those approved by the Council in recent Directives drawn up in the social field.

Historical Archives of the European Commission

[1] Op. cit., Article 114.

COM(80) 423/5

COMMISSION
DES
COMMUNAUTES EUROPEENNES

Secrétariat général

Bruxelles, le 30 septembre 1980

DOCUMENT INTERNE

O.J. 574 - point 11 b

NOTE A L'ATTENTION DE MM. LES MEMBRES DE LA COMMISSION

Objet : Projet de directive sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises ayant des activités transnationales (COM(80) 423/4)

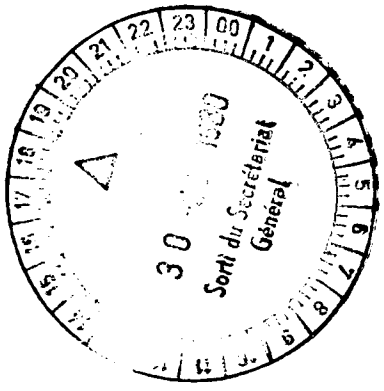
- Résultats de la réunion spéciale des Chefs de Cabinet du mardi 30 septembre 1980

Les Chefs de Cabinet se sont réunis le mardi 30 septembre 1980 sous la présidence de M. VANDEN ABEELE, Conseiller au Cabinet de M. le Président, afin de préparer les délibérations que la Commission aura sur ce point lors de sa 574ème réunion.

Etaient présents :

MM. KUIPERS, de BOISSIEU, KÖHN, GUTH, ANDREASEN, TORCASIO, Mme JOSSELIN, Melle VARESE, MM. KERR, BROUWERS, WILKINSON.

M. DEGIMBE et Mme BLANQUET (DG. V), COLEMAN (DG. III), VAN ENK (Porte-Parole), PIPKORN (Service Juridique), RINSSENBEEK (Secrétariat Général).



./.

Historical Archives of the European Commission

1. Les Chefs de Cabinet réservent à la Commission l'approbation quant au fond de la communication de M. VREDELING, en accord avec M. DAVIGNON.

Point réservé à la Commission

2. Ils procèdent à une mise au point du texte de cette communication (cf. en annexe, les modifications à apporter au texte).

3/ S'agissant de l'article 6 du texte de la proposition de directive (cf. page 10), le Chef de Cabinet de M. VREDELING demande que soit insérée, au paragraphe 5, après les mots "requises au § 4", la phrase suivante :

" ou que les consultations ne permettent pas d'obtenir un accord sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs d'au moins 2 Etats membres. "

Historical Archives of the European Commission

Modifications apportées au document COM(80) 423/4
lors de la réunion spéciale des Chefs de Cabinet

ANNEXE 3 :

page 1 : supprimer tous les considérants

page 2 : premier considérant, lire :

"Considérant la résolution du Conseil 21 janvier 1974 (1)."

cinquième et sixième considérants, à supprimer

page 12 : article 7, paragraphe 3,
remplacer la dernière phrase par :

"Si une telle inst ution est créée, les § 1 et 2 s'appliquent."

page 19 : article 13, ajouter à la fin du paragraphe 3 :

"Si une telle institution est créée, les § 1 et 2 s'appliquent."

page 27 : point 5, remplacer le texte de ce point par le texte suivant :

" Les problèmes soulevés dans la présente directive sont souvent fort complexes. Certains points devraient sans doute être précisés ultérieurement à la lumière des consultations qui seront entreprises avec le Parlement Européen et le Comité Economique et Social. La Commission restera par ailleurs en contact avec les milieux intéressés.

En fonction des avis émis qu'elle recueillera, la Commission précisera, ou, le cas échéant, apportera des modifications à sa proposition de directive, conformément à l'article 149, § 2, du Traité C.E.E.

La Commission rappelle enfin que les travaux de l'OECD et du BIT se poursuivent en ce domaine. Elle y participera activement pour faire en sorte que, dans les meilleurs délais,

./.

Historical Archives of the European Commission

les entreprises multinationales d'origine non-communautaire soient soumises au mêmes obligations que les entreprises de souche communautaire.

page 27 a) : supprimer, dans le dernier alinéa, le texte à partir de :
" comme conséquence".

page 28 : premier alinéa, lire :
" une incidence directe sur le fonctionnement du marché commun. Il est nécessaire ....." . Le reste est inchangé.

Article 1 : neuvième ligne : remplacer
" multinationales" par " transnationales".

page 30 : premier alinéa: supprimer la dernière phrase.

Article 5, première ligne : ajouter à la fin :
" au moins "

Article 5, deuxième ligne : remplacer le mot
" trimestre" par "semestre".

Article 5, paragraphe 3, à la fin, remplacer l'article "9" par l'article "8".

page 33 : Article 7, remplacer la première phrase par la phrase suivante :
" Le choix du mode de désignation des représentants des travailleurs est laissé à la législation et/ ou la pratique nationale. "

Article 7, troisième alinéa, première ligne : remplacer le mot "reconnaître" par "accepter".

Article 7, dernier alinéa, ajouter :
"Le fonctionnement d'une telle institution est régi par la législation de l'Etat où elle a été créée."

page 34 : Article 9 : supprimer le dernier alinéa.

Historical Archives of the European Commission

COMMISSION
OF THE
EUROPEAN COMMUNITIES

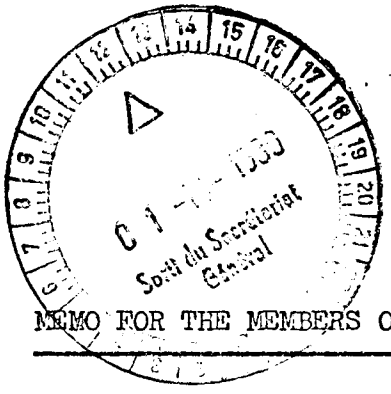
General Secretariat

COM(80)423/5

Brussels, 30 September 1980

FOR OFFICIAL USE ONLY

Ag 574, item 11b



MEMO FOR THE MEMBERS OF THE COMMISSION

Subject: Draft Directive on the information and consultation of workers in transnational undertakings (COM(80)423/4)

Results of special Chefs de Cabinet's meeting, Tuesday 30 September 1980

The Chefs de Cabinet met on Tuesday 30 September 1980, with Mr Vanden Abeele, Adviser, President's Cabinet, in the chair, to prepare the Commission's discussions on the above subject at its 574th meeting.

Present were:

Mr Kuipers, Mr de Boissieu, Mr Kühn, Mr Guth, Mr Andreasen, Mr Torcasio, Mrs Josselin, Miss Varese, Mr Kerr, Mr Brouwers, Mr Wilkinson;

Mr Degimbe and Mrs Blanquet (DG V), Mr Coleman (DG III), Mr Van Enk (Spokesman's Group), Mr Pipkorn (Legal Service), Mr Rijssenbeek (Secretariat-General).

./..

Historical Archives of the European Commission

1. The Chefs de Cabinet decided that approval of the communication from Mr Vredeling by agreement with Vicomte Davignon should, as regards the substance of the matter, be set aside for the Commission.

Item set aside for the Commission

2. They then went over the wording of the text (see, attached, the changes to be made).

3. With reference to Article 6 of the proposed Directive (see page 10), Mr Vredeling's Chef de Cabinet asked for the insertion in paragraph 5, after the words "required under paragraph 4" of the following phrase:

"or where the consultations do not enable agreement to be reached on the measures envisaged in respect of the workers of not less than two of the Member States.".

Historical Archives of the European Commission

COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES

COM(80) 423 final
Bruxelles, le 23 octobre 1980

PROPOSITION DE DIRECTIVE SUR
L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS
DES ENTREPRISES A STRUCTURE COMPLEXE,
EN PARTICULIER TRANSNATIONALE

(présentée par la Commission au Conseil)

Historical Archives of the European Commission

24 -10- 1980
Secrétariat Général

COM (80) 423 final

EXPOSE DES MOTIFS

I. INTRODUCTION

A. Observations générales

1. Le développement des entreprises a souvent comme conséquence que les systèmes par lesquels les travailleurs sont informés et consultés ne correspondent plus aux structures des entreprises en question. Celles-ci sont devenues complexes en s'étendant et en se développant par la création d'établissements ou d'entreprises filiales à travers tout le pays et souvent dans plusieurs pays étrangers, tandis que l'information et la consultation des travailleurs de l'entreprise est restée cantonnée au niveau de l'entité locale dans laquelle ils sont employés à savoir l'atelier, le secteur d'activité ou l'usine.

2. De ce fait, des décisions qui peuvent avoir des conséquences graves sur les travailleurs d'une entité locale, peuvent très bien être conçues et prises à un niveau beaucoup plus élevé (dans le même pays ou même dans un pays étranger) et compte tenu de considérations qui peuvent échapper même aux employeurs au niveau local. Dans ce contexte, l'information des travailleurs continue généralement à ne porter que sur les affaires de cette entité locale, ce qui ne leur permet qu'une appréciaition partielle, incomplète, voire erronée de la situation réelle des affaires de l'entreprise dans son ensemble.

3. Des affaires récentes ont confirmé, s'il en était besoin, que cette constatation a des conséquences particulièrement graves pour les travailleurs des entreprises exerçant leurs activités sur plusieurs pays parce que le droit du travail est normalement d'application territoriale et plus encore le droit relatif aux institutions représentatives des salariés : la compétence de ces institutions (tout comme le rayon d'action des syndicats) s'arrête généralement aux frontières nationales (1). De ce fait, les systèmes par lesquels les travailleurs d'un pays donné sont informés et consultés ne produisent leurs effets que dans le cadre juridique de cet Etat, profitent seulement aux travailleurs de cet Etat et ne portent généralement que sur

(1) Une loi de statut territorial ne saurait comporter d'effets en dehors du territoire national. "Les dispositions de l'ordonnance selon lesquelles le comité central se réunit au siège de l'entreprise doivent s'entendre lorsque son siège social est à l'étranger (en Belgique) comme visant le lieu d'exercice principal de ses activités d'employeur en France". (Arrêt du Conseil d'Etat du 29 juin 1973/Compagnie des Wagons-Lits).

Historical Archives of the European Commission

les activités exercées dans cet Etat quand elles ne sont pas cantonnées au niveau d'une simple entreprise filiale ou même d'un établissement). Des dispositions sont nécessaires pour que soient données aux employeurs de chaque Etat membre des informations complémentaires, relatives aux opérations transnationales, leur permettant de donner à leurs salariés les moyens de se faire une image complète et compréhensible de l'activité et des résultats de l'ensemble de l'entreprise dans les divers pays où elle est implantée. Des dispositions doivent aussi être prises pour permettre aux représentants des travailleurs de s'adresser à l'étranger à la direction au niveau du centre de décision si celle-ci est, seule, à même de les informer et de les consulter conformément aux dispositions de la directive (cf. section II).

4. Des problèmes d'information et de consultation du même ordre peuvent être constatés également dans certaines entreprises purement nationales, lorsque les systèmes d'information et de consultation des travailleurs ne coïncident pas avec la structure de l'entité dont les décisions affectent leurs intérêts : ce peut être le cas lorsqu'une entreprise a déployé son activité dans le pays à travers de nombreux établissements et que les institutions représentatives des travailleurs n'existent pas au niveau de l'entreprise, mais seulement au niveau de l'atelier, de l'usine ou de l'établissement. Le cas le plus fréquent est, toutefois, celui des entreprises dominantes ayant dans le même pays plusieurs entreprises filiales sans que les institutions représentatives des salariés soient organisées au niveau de l'entreprise dominante. Des dispositions sont nécessaires pour que les dirigeants au niveau de ces établissements ou de ces filiales soient mis en mesure d'informer et de consulter leurs travailleurs d'une manière appropriée même lorsque la décision qui affecte les intérêts de leurs salariés n'est pas prise par eux, mais par une direction à un plus haut niveau. Il faut également permettre aux représentants des salariés de s'adresser à cette direction si elle est seule à même de les informer et de les consulter conformément aux dispositions de la directive (cf. Section III).

Dans une Communauté dont les économies nationales s'interpénètrent étroitement et dans laquelle les entreprises sont en train d'adapter leurs structures par l'exercice de leur droit d'établissement garanti par le Traité CEE, il est essentiel que toutes les entreprises d'une certaine structure et

Historical Archives of the European Commission

ayant un effectif important, notamment celles ayant des activités transnationales, aient les mêmes droits et aussi les mêmes responsabilités. Un cadre juridique visant l'information et la consultation des travailleurs fera donc partie de la construction progressive d'un environnement unique pour toutes les entreprises de la Communauté. L'environnement économique actuel qui nécessite des transformations profondes et difficiles des structures industrielles et a des conséquences sociales très graves met l'accent sur l'importance d'une initiative communautaire dans ce domaine. Dans cette perspective, l'obligation faite à toutes les entreprises d'informer et de consulter leurs travailleurs sur base de l'ensemble de leurs opérations revêt une importance particulière.

Par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue que des systèmes d'information et de consultation existent déjà dans chaque Etat membre, bien que leur caractère juridique, et leur efficacité pratique soient loin d'être identiques. En outre, l'instrument communautaire ne doit pas bouleverser les systèmes en place qui sont déjà une solution même partielle du problème évoqué. Des procédures déjà créées soit par la législation nationale, soit sur une base volontaire, par exemple en réponse aux principes directeurs de l'OCDE, doivent trouver leur place autant que possible à l'intérieur du cadre communautaire. Ce cadre doit également être suffisamment souple pour tenir compte des systèmes fondés sur des accords entre les partenaires sociaux ainsi que des systèmes de caractère législatif.

Pour ce qui concerne les activités des entreprises à structure transnationale, l'objectif sera identique à celui poursuivi par les instruments internationaux à caractère juridiquement non contraignant tels que les principes directeurs de l'OCDE ou la déclaration tripartite de l'OIT, étant entendu que la réalisation de cet objectif, à l'intérieur de la Communauté sera poursuivie par une directive approuvée et appliquée selon les méthodes adaptées aux circonstances et besoins propres à la Communauté.

5. Les problèmes soulevés dans la présente directive sont souvent fort complexes. Certains points devraient sans doute être précisés ultérieurement à la lumière des consultations qui seront entreprises avec le Parlement Européen et le Comité Economique et Social. La Commission restera par ailleurs en contact avec les milieux intéressés.

Historical Archives of the European Commission

La Commission souligne que ces différentes consultations répondent en même temps à l'objectif général du développement de la concertation entre les partenaires sociaux au niveau communautaire.

En fonction des avis émis qu'elle recueillera, la Commission précisera, ou, le cas échéant, apportera des modifications à sa proposition de directive, conformément à l'article 149, § 2, du Traité C.E.E.
La Commission rappelle enfin que les travaux de l'OECD et du BIT se poursuivent en ce domaine. Elle y participera activement pour faire en sorte que, dans les meilleurs délais, les entreprises multinationales d'origine non-communautaire soient soumises aux mêmes obligations que les entreprises de souche communautaire.

B. Base juridique

L'article 100 du Traité CEE a été choisi comme base juridique puisque le manque de cohérence entre les systèmes d'information et de consultation d'une part, et les structures complexes des entreprises d'autre part, peut avoir

Historical Archives of the European Commission

une incidence directe sur le fonctionnement du marché commun. Il est nécessaire d'y remédier par un rapprochement des législations dans le progrès au sens de l'article 117 du Traité.

La directive "Licenciements collectifs" et la directive "Droits acquis", dont la nouvelle directive est en quelque sorte le prolongement, sont également basées sur l'article 100.

II. COMMENTAIRE DES ARTICLES

SECTION I - DEFINITION ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La réglementation communautaire est conçue en deux parties distinctes. L'une de ces parties (Section II) vise la situation des entreprises dont le centre de décision est situé dans un autre Etat membre ou un pays tiers, l'autre (Section III), la situation des entreprises ayant dans un seul Etat membre plusieurs établissements ou une ou plusieurs filiales et son centre de décision dans le même pays. Cette approche permet de garantir à toutes les entreprises employant un effectif assez important d'être traitées d'une manière équivalente tout en tenant compte des caractères particuliers des entreprises transnationales. En effet, dans la mesure où ces entreprises opèrent sur plusieurs pays et par voie de conséquence, dans le cadre de plusieurs systèmes juridiques, les articles qui les visent sont souvent plus complexes que ceux visant des entreprises purement nationales. Un parallélisme entre les deux parties de la directive est assuré.

Article 2

Conformément à la directive "Droits acquis des travailleurs" (1), l'article 2 vise les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des Etats membres à l'exclusion des représentants des travailleurs dans les organes d'administration de direction ou de surveillance, qui ne font pas partie des institutions représentatives des salariés.

---

(1) J.O. L 61 du 5.3.1977.

Historical Archives of the European Commission

- La direction vise les dirigeants de l'entreprise aux différents niveaux tels que précisés par les articles de la directive. Les articles visent ainsi soit la direction de l'entreprise dominante ou la direction de chaque entreprise filiale, soit la direction d'une entreprise ayant un ou plusieurs établissements.

- Le centre de décision vise le lieu ou la direction de l'entreprise à structure complexe exerce effectivement ses fonctions. Ce lieu pourra être situé dans le même Etat membre que celui où l'entreprise exerce ses activités (entreprise nationale à structure complexe) ou dans un autre Etat membre ou même en dehors de la Communauté européenne (entreprise à structure transnationale).

Article 3

Cet article contient une définition de l'entreprise dominante et des entreprises filiales. Une entreprise A est présumée dominante d'une entreprise B lorsqu'elle dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise B ou peut désigner au moins la moitié des membres de l'organe d'administration de direction ou de surveillance de cette entrepriseB. Cette définition de la notion d' "entreprise dominante" et de "filiale" est fondée sur des critères objectifs appropriés au contexte particulier de la directive. Toutefois, la cohérence entre la directive et d'autres instruments communautaires visant des situations analogues est assurée. Il reste toujours possible d'établir un contrôle de fait, dans des cas non visés par les présomptions (par exemple une participation importante bien que minoritaire).

SECTION II - INFORMATION ET CONSULTATION DANS LES ENTREPRISES A CARACTERE TRANSNATIONAL

Article 4

Les législations nationales en vigueur devront, le cas échéant, être complétées pour fournir des renseignements complémentaires à l'égard de la portée internationale des opérations des entreprises à structure transnationale, permettant aux travailleurs de se faire une image complète et compréhensive de l'activité et des résultats de l'ensemble de l'entreprise dans les divers pays où elle est implantée. Ainsi, par exemple, les informations données en application des directives "Licenciements collectifs" et "Droits acquis", sur les motifs de la décision prise dans le cadre d'une stratégie globale ne devraient plus pouvoir échapper à l'évaluation de l'employeur au niveau national : celui-ci doit être en mesure d'informer effectivement ses salariés sur les motifs d'une décision qu'il n'a pas prise lui-même et de les consulter avant que cette décision ne soit exécutée.

Historical Archives of the European Commission

L'information et la consultation pourront toutefois être limitées aux filiales ou aux établissements qui emploient plus de 100 travailleurs.Il est tenu compte de la situation de certains Etats membres dans lesquels les institutions représentatives des travailleurs, compétentes en matière d'information et de consultation, ne sont obligatoires qu'à partir d'un certain effectif.

Article 5

§ 1. La direction au niveau du centre de décision sera tenue de transmettre au moins chaque semestre à tous les employeurs au niveau national tous les éléments d'appréciation pour leur donner les moyens d'informer et de consulter effectivement et sans délai leurs travailleurs sur base del'ensemble de leurs opérations et pas seulement sur les activités de l'entreprise dans le pays en cause.

§ 2. La liste des informations à communiquer aux travailleurs ou à leurs représentants a déjà été proposée par la Commission dansle cadre de la proposition amendée de réglement portant statut des sociétés anonymes européennes (1). Elle a été approuvée par le Parlement Européen et n'a pas soulevé, à l'époque, d'objections majeures d'autres instances consultées. Par ailleurs, cette liste correspond aux législations nationales avancées dans ce domaine (2).

§ 3. Les dirigeants de chaque filiale dans les divers Etats membres seront tenus de communiquer sans délai aux représentants des travailleurs de leur entreprise les informations reçues. La même disposition s'applique à l'égard des dirigeants des établissements d'une entreprise dont le centre de décision est situé à l'étranger (cf. articles 8 et 9)

§ 4. Au cas où les dirigeants au niveau national ne seraient pas en mesure de communiquer les informations requises aux représentants de leurs travailleurs, ceux-ci pourront les solliciter directement à l'étranger auprès de la

---

(1) Bulletin des Communautés Européennes - Supplément 4/75, article 120 cf. à titre d'exemple.

(2) République fédérale d'Allemagne, Pays-Bas et Belgique.

Historical Archives of the European Commission

direction de l'entreprise dominante (ou de l'entreprise cf. article 9 dans le cadre des établissements). Cette disposition est nécessaire puisque dans l'état actuel des législations, la compétence des institutions représentatives s'arrête normalement aux frontières nationales. Les codes de conduites de l'OI ou de l'OCDE dont la Commission a décidé de suivre les objectifs ont également souligné la nécessité de permettre les contacts entre les vrais détenteurs du pouvoir de décision et ceux qui sont directement concernés par ces décisions, mêmes s'ils sont situés en dehors du territoire national

Si, par contre, les dirigeants des filiales ou des établissements ont communiqué aux représentants de leurs travailleurs les informations requises, la procédure d'information est close.

§ 5. Des sanctions devront être prévues par les Etats membres en cas de violation de l'obligation d'informer.

Article 6

Les représentants des travailleurs devront être consultés notamment sur les décisions susceptibles d'affecter directement leurs intérêts. Ce qui est le cas lorsque l'on procède-à des fermetures ou des déplacements d'un établissement ou de parties importantes d'un établissement,

-à des restrictions, extensions ou modifications importantes d'activité,

-à d'importantes modifications dans l'organisation,

-à l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou à la cessation d'une telle coopération (§ 2).

La liste des décisions pour lesquelles la consultation est obligatoire ne va pas plus loin que certaines législations nationales les plus avancées dans ce domaine. Elle a, par ailleurs, déjà été approuvée par la Commission dans sa proposition modifiée de réglement portant Statut des sociétés anonymes européennes(1). L'avis des travailleurs devra être donné dans le délai imparti, pour éviter tout blocage de la prise de décision. Des informations précises devront être données par la direction de l'entreprise au niveau du centre de décision, à ses diverses filiales ou établissements dans la Communauté qui devront les communiquer sans délai à leurs travailleurs. Ces informations devront porter sur :

(1) op. cit. article 125.

Historical Archives of the European Commission

- les motifs de la décision envisagée,
- les conséquences juridiques, économiques et sociales de cette décision pour les travailleurs concernés,
- et les mesures envisagées à l'égard de ces travailleurs (§ 1).

Cette liste a déjà été approuvée au Conseil dans le cadre des licenciements collectifs et des droits des travailleurs en cas de transferts.

Lorsque, d'après les représentants des travailleurs, la décision envisagée est susceptible d'affecter directement leurs conditions d'emploi ou de travail, des consultations, en vue de rechercher un accord sur les mesures envisagées à leur égard, devront avoir lieu entre la direction de la filiale ou de l'établissement et les représentants des travailleurs concernés (§ 4). Cette procédure est déjà en vigueur dans tous les Etats membres dans le cadre de l'application de la directive "Droits acquis des travailleurs en cas de transferts".

Si les informations requises en application de cet article ne sont pas communiquées par les dirigeants des filiales ou des établissements, ou si les consultations ne sont pas organisées à ce même niveau, les représentants des travailleurs seront autorisés à engager par délégués mandatés ces consultations avec la direction au niveau du centre de décision.

Des sanctions appropriées devront être prévues en cas de violation de l'obligation d'informer et de consulter, mais les Etats membres devront, en outre, donner aux représentants des travailleurs concernés par la décision prise en violation de leurs droits d'être consultés, le droit de demander aux tribunaux, ou autres instances nationales habilitées, la prise de mesures conservatoires propres à préserver leurs intérêts directement menacés. Sans entrer dans les diverses procédures en vigueur dans les Etats membres, la notion doit s'entendre très largement, par exemple : l'autorité compétente pourra ne pas autoriser les licenciements collectifs ou bien les droits, détenus par l'actionnaire majoritaire (à savoir l'entreprise dominante) dans l'entreprise filiale, pourront être suspendus, ou bien des condamnations à des dommages et intérêts pourront être prononcées par jour de retard dans l'exécution de l'obligation d'informer et de consulter, etc. (§ 6).

Historical Archives of the European Commission

Article 7

Le choix du mode de désignation des représentants des travailleurs est laissé à la législation et/ou la pratique nationale.La nature de l'institution représentative compétente est également laissée à leur appréciation(comité central d'entreprise ou de groupe, comité au conseil d'entreprise, shop-stewards committee,etc.).

Toutefois, il est prévu que lorsque dans un Etat membre, une institution représentative des travailleurs existe à un niveau supérieur à celui de la filiale ou de l'établissement (au niveau du groupe ou de l'entreprise), l'information et la consultation auront lieu à ce niveau (§ 1 et 2).

Les Etats membres devront également accepter la création d'une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise-mère et de ses filiales dans la Communauté par voie d'accords à conclure entre la direction au niveau du centre de décision et les représentants des travailleurs (§ 3). En effet, la limitation territoriale des institutions représentatives des travailleurs dans le cadre des législations existantes rend souhaitable de telles créations. Le fonctionnement d'une telle institution est régi par la législation de l'Etat où elle a été créée.

Article 8

Des mesures spécifiques doivent être prises pour assurer une protection des travailleurs employés par des entreprises dont le centre de décision est situé en dehors de la Communauté qui soit équivalente à celle prévue pour les travailleurs des entreprises dont le centre de décision est situé à l'intérieur de la Communauté. A cette fin, l'article 8 prévoit que lorsqu'une telle entreprise n'assurera pas la présence dans la Communauté d'au moins un responsable en mesure d'exécuter les obligations d'information et de consultation prescrites par la directive, c'est la direction de l'entreprise qui emploie dans la Communauté le plus grand nombre de travailleurs qui sera responsable des obligations mises à la charge de la direction de l'entreprise.

Cette disposition permet d'assurer le respect de la directive par des entreprises de souche non communautaire, afin d'éviter une différence de traitement vis-à-vis des entreprises communautaires, qui pourrait produire une détérioration de leur position compétitive.

Historical Archives of the European Commission

Article 9

Les dispositions des articles 4 à 8 de la directive visant les entreprises dominantes et leurs filiales doivent également s'appliquer aux entreprises ayant leur centre de décision dans un Etat membre et un ou plusieurs établissements employant au moins 100 travailleurs, dans au moins un autre Etat membre. Le choix de l'une ou l'autre structure juridique (filiales dans un cas ou établissements dans l'autre) ne doit, en effet, pas avoir d'influence sur les droits d'information et de consultation des travailleurs (§ 1 et 3). L'article 7 devra s'appliquer à l'entreprise et ses divers établissements et des accords pour la création d'une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise devront être autorisés entre la direction de cette entreprise et les représentants de ses travailleurs dans ses établissements.

Les dispositions de la directive doivent également s'appliquer aux entreprises dont le centre de décision est dans un pays tiers et qui ont un ou plusieurs établissements dans un pays de la Communauté. L'article 8 s'applique en particulier à ces entreprises. Il en résulte que si elles n'assurent pas, dans la Communauté, la présence d'au moins un responsable en mesure d'exécuter leurs obligations d'information et de consultation, l'établissement qui emploie dans la Communauté le plus grand nombre de travailleurs sera responsable de l'exécution des obligations mises à charge de l'entreprise par la présente directive (§ 2).

Historical Archives of the European Commission

SECTION III - INFORMATION ET CONSULTATION DANS LES ENTREPRISES PUREMENT NATIONALES A STRUCTURE COMPLEXE

Article 10

L'article 10 précise le champ d'application de la section III qui vise la situation des entreprises à structure complexe définies à l'article 3, mais dont le centre de décision est situé dans le même pays que celui où les travailleurs sont employés. L'entreprise en cause peut être soit une entreprise dominante ayant dans le même pays une ou plusieurs entreprises filiales, soit une entreprise ayant dans le même pays plusieurs établissements (article 14). Dans ces deux cas, les travailleurs des filiales ou des établissements, employant au moins cent salariés, devront être informés conformément à l'article 11 et

consultés conformément à l'article 12.

Article 11

La liste des informations à communiquer chaque trimestre par la direction de l'entreprise à ses filiales ou à ses établissements est la même que celle visée à l'article 5 pour les entreprises à structure transnationale. La Commission assure ainsi un étroit parallélisme entre ces deux séries de textes. Les informations données devront porter sur les activités des diverses filiales ou établissements, et pas seulement sur celles de l'entité dans laquelle les travailleurs sont employés.

Article 12

Le contenu de la liste des points devant faire l'objet d'une consultation obligatoire est le même que dans l'article 6 (§ 1 et 2) - (voir le commentaire sous cet article).

Des consultations devront être menées entre la direction de l'entreprise filiale (ou de l'établissement) et les représentants des travailleurs concernés par une décision"susceptible d'affecter directement leurs conditions d'emploi ou de travail".Les consultations doivent être menées "en vue de rechercher un accord sur les mesures envisagées" à l'égard des travailleurs. Ces formules sont reprises de l'article 6 de la directive "Droits acquis des travailleurs en cas de transferts".

Les consultations auront lieu au niveau des institutions représentatives des travailleurs existant dans chaque Etat membre après que la direction de chaque entreprise aura communiqué aux représentants de ses travailleurs les informations de nature à leur permettre de formuler leur avis sur la décision faisant l'objet d'une consultation obligatoire (§ 3 et 4). Toutefois, lorsque les obligations d'information et de consultation requises n'auront pas été respectées au niveau de chaque filiale ou établissement,

les représentants des travailleurs seront autorisés à s'adresser à la direction de l'entreprise dominante. Des consultations avec

Digital Archive of the European Commission

cette direction pourront être menées par délégués mandatés par les représentants des travailleurs en vue d'obtenir ces informations sur les motifs de la décision, ses conséquences pour les travailleurs et de rechercher, le cas échéant, un accord sur les mesures envisagées à leur égard (§ 5).

Les sanctions prévues au § 6 sont les mêmes que celles visées à l'article 6, § 6 (voir le commentaire sous cet article).

Article 13

L'article 13 correspond à l'article 7 (Section II)(voir le commentaire sous cet article). les Etats membres n'ont toutefois pas l'obligation d'autoriser la création - par voie d'accord - d'une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales (ou de l'entreprise et de ses établissements, cf. article 14, lorsque une telle institutions representative est prévue par la législation nationale.

En effet, si cette procédure est utile dans une structure transnationale, elle n'a sa raison d'être, dans une entreprise purement nationale qu'en l'absence de toute institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales(ou de l'entreprise et de ses établissements, cf. article 14), ce qui n'est pas le cas dans la législation ou la pratique de tous les Etats membres. Toutefois, les Etats membres qui n'ont pas d'institutions représentatives des travailleurs au niveau de l'entreprise dominante sont invités par l'article 13(3) à autoriser la création de celles-ci par voie d'accords.

Article 14

Cet article correspond à l'article 9. Il a été indiqué à propos des articles 10 à 14 que la situation prévue pour les entreprises dominantes et leurs entreprises filiales était également valable pour les entreprises ayant un ou plusieurs établissements dans le même Etat membre. Les droits d'information et de consultation des travailleurs ne sauraient,en effet,légitimement être différents selon la structure juridique de leur entreprise qu'ils travaillent dans une filiale ou un établissement.

Historical Archives of the European Commission

Article 15

L'obligation du secret professionnel est le corollaire de la divulgation de toute information importante.

D'une part, il est indispensable d'empêcher qu'une divulgation de secrets d'entreprise ou d'affaires ou la divulgation prématurée d'une opération projetée ne puisse porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou faire échouer l'opération. C'est pourquoi les informations présentant un caractère confidentiel ne pourront être communiquées par tous ceux qui sont soumis au secret professionnel (membres ou anciens membres des institutions représentatives des travailleurs ou délégués mandatés par eux) (§ 1).

D'autre part, il ne saurait être accepté que les dirigeants d'une entreprise déclarent "confidentielles" des informations uniquement pour qu'elles ne soient pas divulguées. Pour éviter cet écueil, il est prévu au § 2 que les tribunaux ou autres instances nationales devront être appelés à trancher les éventuels litiges portant sur l'appréciation du caractère confidentiel de certaines informations. Des sanctions devront être prévues en cas de violation de l'obligation de secret (§ 3).

Dans la proposition de statut de société européenne, la Commission a proposé une disposition du même ordre (1).

Articles 16 à 19

Ces dispositions sont conformes à celles approuvées par le Conseil dans les directives récentes élaborées dans le domaine social.

Historical Archives of the European Commission

---

(1) op. cit., article 114.

PROPOSITION DE DIRECTIVE SUR L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES A STRUCTURE COMPLEXE, EN PARTICULIER TRANSNATIONALE

---

présentée par la Commission au Conseil, le ...

LE CONSEIL des Communautés européennes

Vu le Traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 100

Vu la proposition de la Commission

Vu l'avis du Comité économique et social

Vu l'avis du Parlement européen

Historical Archives of the European Commission

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

Considérant que dans un marché commun où les économies nationales s'interpénètrent étroitement, il est essentiel, pour un développement harmonieux des activités économiques, que les entreprises soient soumises aux mêmes obligations vis-à-vis des travailleurs de la Communauté affectés par leur décision, qu'ils soient employés dans l'Etat membre de la législation duquel une entreprise relève ou dans un autre Etat membre.

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

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

Historical Archives of the European Commission

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

A ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE :

(1) J.O. n° C 13 du 12.2.1974, p. 1

SECTION I - CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

Article premier

La présente directive vise :

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

Historical Archives of the European Commission

Article 2

Au sens de la présente directive, on entend par :

a) Représentants des travailleurs

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

b) Direction :

Le ou les dirigeants d'une entreprise selon la législation de l'Etat dont elle relève.

c) Centre de décision :

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

Historical Archives of the European Commission

(1) J.O. n° L 61 du 5.3.1977 p. 26 - Directive "Droits acquis des travailleurs en cas de transferts".

Article 3

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

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

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

   ou

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

Historical Archives of the European Commission

SECTION II - INFORMATION ET CONSULTATION DANS LES ENTREPRISES A CARACTERE TRANSNATIONAL

Article 4

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

Historical Archives of the European Commission

Article 5

1) La direction d'une entreprise dominante visée à l'article 3 doit transmettre au moins chaque semestre, à la direction de ses entreprises filiales dans la Communauté, des informations pertinentes donnant une image claire des activités de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales dans leur ensemble.

2) Les informations doivent porter notamment sur :

a) la structure et les effectifs
b) la situation économique et financière
c) la situation et l'évolution probable des affaires, de la production et de la vente
d) la situation et l'évolution probables de l'emploi
e) les programmes de production et d'investissements
f) les projets de rationalisation
g) les méthodes de fabrication et de travail, en particulier l'introduction de nouvelles méthodes de travail
h) toutes procédures et tous projets pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs.

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

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

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

Historical Archives of the European Commission

Article 6

1) La direction d'une entreprise dominante qui envisage de prendre une décision concernant l'ensemble ou une partie importante de l'entreprise dominante ou d'une entreprise filiale, pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs, est tenue de transmettre à la direction de chacune de ses entreprises filiales dans la Communauté, au plus tard 40 jours avant l'adoption de la décision, des informations précises portant en particulier sur :

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

2) Les décisions visées au paragraphe 1 sont notamment celles portant sur :
   a) la fermeture ou le déplacement d'un établissement ou de parties importantes d'un établissement
   b) des restrictions, extensions ou modifications importantes d'activité
   c) d'importantes modifications dans l'organisation
   d) l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération.

3) La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer sans délai ces informations aux représentants des travailleurs de cette entreprise et de solliciter leur avis dans un délai qui ne peut être inférieur à 30 jours.

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

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

Historical Archives of the European Commission

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

Historical Archives of the European Commission

Article 7

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

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

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

Historical Archives of the European Commission

Article 8

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

Historical Archives of the European Commission

Article 9

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

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

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

Historical Archives of the European Commission

SECTION III - INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES A STRUCTURE COMPLEXE DONT LE CENTRE DE DECISION EST SITUE DANS LE MEME PAYS QUE CELUI OU ILS SONT EMPLOYES

Article 10

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

Historical Archives of the European Commission

Article 11

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

2) Les informations doivent porter notamment sur :

a) la structure et les effectifs,

b) la situation économique et financière,

c) la situation et l'évolution probable des affaires, de la production et de la vente,

d) la situation et l'évolution probable de l'emploi,

e) les programmes de production et d'investissements,

f) les projets de rationalisation,

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

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

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

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

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

Historical Archives of the European Commission

Article 12

1) La direction d'une entreprise dominante qui envisage de prendre une décision concernant l'ensemble ou une partie importante de l'entreprise dominante, ou d'une entreprise filiale, pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs, est tenue de transmettre à la direction de chacune de ses entreprises filiales, au plus tard 40 jours avant l'adoption de la décision, des informations précises portant en particulier sur :
   - les motifs de la décision envisagée,
   - les conséquences juridiques, économiques et sociales de cette décision pour les travailleurs concernés,
   - les mesures envisagées à l'égard de ces travailleurs.

2) Les décisions visées au paragraphe 1 sont notamment celles portant sur :
   a) la fermeture ou le déplacement d'un établissement ou de parties importantes d'un établissement,
   b) des restrictions, extensions ou modifications importantes d'activité,
   c) d'importantes modifications dans l'organisation,
   d) l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération.

3) La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer sans délai ces informations aux représentants des travailleurs de cette entreprise et de solliciter leur avis dans un délai qui ne peut être inférieur à 30 jours.

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

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

Historical Archives of the European Commission

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

Historical Archives of the European Commission

Article 13

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

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

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

Historical Archives of the European Commission

Article 14

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

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

Historical Archives of the European Commission

SECTION IV - OBLIGATION DE SECRET

Article 15

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

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

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

Historical Archives of the European Commission

SECTION V - DISPOSITIONS FINALES

Article 16

La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures à prendre en vertu de la directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs (1) et de la directive 77/187/CEE, ni à la faculté des Etats membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs.

Historical Archives of the European Commission

(1) J.O. nº L48 du 22.2.1975, p. 29.

Article 17

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

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

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

Historical Archives of the European Commission

Article 18

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

Article 19

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

Historical Archives of the European Commission

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

KOM(80) 423 endg.
Brüssel, den 23. Oktober 1980

VORSCHLAG FÜR EINE RICHTLINIE
ÜBER DIE UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER VON UNTERNEHMEN MIT KOMPLEXER, INSBESONDERE TRANSNATIONALER STRUKTUR

(von der Kommission dem Rat vorgelegt)

Historical Archives of the European Commission

KOM(80) 423 endg.

BEGRÜNDUNG

I. EINLEITUNG

A. Allgemeine Bemerkungen

1. Die Entwicklung der Unternehmen hat häufig zur Folge, daß die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nicht mehr den Strukturen der Unternehmen entsprechen. Das Unternehmen hat sich durch Gründung von Betrieben und Tochterunternehmen im ganzen Land und oft sogar in mehreren anderen Staaten ausgedehnt, entwickelt und komplexe Strukturen angenommen, während die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer des Unternehmens auf die Ebene der örtlichen Einheit begrenzt bleibt, in der sie beschäftigt sind, nämlich die Werkstatt, der Tätigkeitsbereich oder das Werk.

2. Daher kann es vorkommen, daß Entscheidungen mit schweren Folgen für die Arbeitnehmer einer örtlichen Einheit auf viel höherer Ebene (im gleichen Land oder sogar in einem anderen Staat) konzipiert und getroffen werden und dabei von Überlegungen ausgegangen wird, dieselbst den Arbeitgebern auf örtlicher Ebene entgehen können. In diesem Fall erhalten dann die Arbeitnehmer in der Regel weiterhin nur Informationen über die Geschäftstätigkeit dieser örtlichen Einheit, wodurch sie sich nur ein auf Teilaspekte begrenztes, unvollständiges, ja sogar falsches Bild von der wirklichen Geschäftslage des Unternehmens in seiner Gesamtheit machen können.

3. Jüngst abgewickelte Rechtssachen bestätigten - wenn es dieser Bestätigung überhaupt noch bedurfte -, daß diese Feststellung besonders schwerwiegende Folgen für die Arbeitnehmer der in mehreren Ländern tätigen Unternehmen haben, weil das Arbeitsrecht in der Regel nur territoriale Anwendung findet; dies gilt in noch viel stärkerem Maße für die Vertretungsorgane der Arbeitnehmer: die Zuständigkeit dieser Organe (ebenso wie der Aktionsradius der Gewerkschaften) endet in der Regel an den nationalen Grenzen (1). Daher sind die Verfahren, nach denen die Arbeitnehmer eines Landes unterrichtet und angehört werden, nur innerhalb des rechtlichen Rahmens dieses Staates wirksam, kommen nur den Arbeitnehmern dieses Staates zugute und erstrecken sich in der Regel nur auf die Tätigkeiten innerhalb dieses Staates, wenn sie nicht sogar nur auf das Tochterunternehmen oder den Betrieb beschränkt sind.

(1) Ein Gesetz mit Territorialstatus kann außerhalb des nationalen Hoheitsgebiets nicht gelten. "Die Bestimmungen der Verordnung, wonach der Gesamtunternehmensausschuß am Sitz des Unternehmens zusammentritt, sind für den Fall, daß sein Gesellschaftssitz im Ausland (in Belgien) liegt, so zu verstehen, daß sie für den Ort gelten, an dem das Unternehmen in Frankreich den Hauptteil seiner Tätigkeit als Arbeitgeber ausübt." (Entscheidung des Staatsrates vom 29. Juni 1973/Compagnie des Wagons-Lits).

Institut Français de l'Europe Commission

Es sind Rechtsvorschriften erforderlich, damit die Arbeitgeber eines jeden Mitgliedstaats zusätzlich Informationen über die grenzüberschreitende Geschäftstätigkeit erhalten, durch die sie ihren Beschäftigten die Mittel an die Hand geben können, sich ein vollständiges und verständliches Bild von der Tätigkeit und den Ergebnissen des gesamten Unternehmens in den verschiedenen Ländern seiner Niederlassungen machen zu können. Ferner sind auch Rechtsvorschriften notwendig, die den Arbeitnehmervertretern das Recht einräumen, sich an die Leitung auf der Ebene des Entscheidungszentrums im Ausland zu wenden, wenn diese als einzige in der Lage ist, sie entsprechend der Richtlinie zu informieren und anzuhören (siehe Teil II).

4. Gleichgelagerte Informations- und Anhörungsprobleme können auch in einigen rein nationalen Unternehmen festgestellt werden, wenn nämlich die Verfahren zur Information und Anhörung der Arbeitnehmer nicht mit der Struktur der Einheit in Einklang steht, deren Entscheidungen sich auf die Interessen der Arbeitnehmer auswirken. Dies kann dann vorkommen, wenn ein Unternehmen seine Tätigkeit in einem Land in vielen Betrieben ausübt und die Vertretungsorgane der Arbeitnehmer nicht auf Unternehmensebene, sondern nur auf Werkstatts-, Werks- und Betriebsebene bestehen. Am häufigsten kommt dies jedoch bei herrschenden Unternehmen vor, die in ein und demselben Land über mehrere Tochterunternehmen verfügen, ohne daß Vertretungsorgane der Arbeitnehmer auf der Ebene des herrschenden Unternehmens bestehen. Hier sind Rechtsvorschriften notwendig, damit die Leiter auf der Ebene dieser Betriebe oder Tochterunternehmen in die Lage versetzt werden, ihre Arbeitnehmer in angemessener Weise zu unterrichten und anzuhören, selbst wenn die Entscheidung, die sich auf die Interessen ihrer Beschäftigten auswirkt, nicht von ihnen, sondern von einer Leitung auf höherer Ebene getroffen wurde. Auch den Arbeitnehmervertretern muß das Recht eingeräumt werden, sich an diese Leitung zu wenden, wenn sie als einzige in der Lage ist, sie entsprechend der Richtlnie zu unterrichten und anzuhören (siehe Teil III).

In einer Gemeinschaft, in der die Volkswirtschaften eng miteinander verflochten sind und in der die Unternehmen im Begriff sind, ihre Strukturen durch die Ausübung ihres im EWG-Vertrag verankerten Niederlassungsrechts anzupassen, ist es wichtig, daß alle Unternehmen mit einer bestimmten Struktur und einer großen Beschäftigtenzahl, vor allem bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten, die gleichen Rechte und auch die gleichen Pflichten haben. Rechtsvorschriften über die Unterrichtung und Anhörung

Historical Archives of the European Commission

der Arbeitnehmer gehören daher zum schrittweisen Aufbau eines einheitlichen Rahmens für alle Unternehmen der Gemeinschaft. Die gegenwärtigen wirtschaftlichen Gegebenheiten, die tiefgreifende und schwierige Veränderungen der betrieblichen Strukturen verlangen und sehr ernste soziale Folgen mit sich bringen, machen deutlich, wie wichtig eine Gemeinschaftsinitiative in diesem Bereich ist. Aus dieser Sicht kommt der allen Unternehmen auferlegte Pflicht, ihre Arbeitnehmer auf der Grundlage ihrer gesamten Geschäftstätigkeit zu informieren und anzuhören eine besondere Bedeutung zu.

Ferner darf nicht übersehen werden, daß bereits in allen Mitgliedstaaten Informations- und Konsultationsverfahren bestehen, obwohl ihr Rechtscharakter und ihre Wirksamkeit in der Praxis noch bei weitem nicht gleich sind. Ferner darf das Gemeinschaftsinstrument die bereits bestehenden Verfahren nicht außer Kraft setzen, die schon eine, wenn auch nur teilweise Lösung des angesprochenen Problems darstellen. Verfahren, die durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder auf freiwilliger Basis - beispielsweise durch die Befolgung der Leitsätze der OECD - bereits geschaffen wurden, müssen nach Möglichkeit ihren Platz innerhalb des Gemeinschaftsrahmens finden. Dieser Rahmen muß auch flexibel genug sein, um den Verfahren Rechnung zu tragen, die auf Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder auf Rechtsvorschriften basieren.

Hinsichtlich der Tätigkeit der transnationalen Unternehmen wird das gleiche Ziel verfolgt, das von den rechtlich nicht zwingenden internationalen Instrumenten angestrebt wird, wie den Leitsätzen der OECD oder der Dreier-Erklärung der IAO; innerhalb der Gemeinschaft soll dieses Ziel durch eine Richtliche verwirklicht werden, deren Annahme und Durchführung so gestaltet wird, daß sie den Gegebenheiten und Bedürfnissen in der Gemeinschaft in angemessener Form Rechnung trägt.

Historical Archives of the European Commission

5. Die von dieser Richtlinie aufgeworfenen Probleme sind oft sehr vielschichtig. Zweifellos müssten bestimmte Punkte später im Lichte der Konsultationen präzisiert werden, die mit dem Europäischen Parlament und dem Wirtschafts- und Sozialausschuss stattfinden werden. Ausserdem wird die Kommission mit den betreffenden Kreisen in Kontakt bleiben.
Die Kommission betont, dass diese verschiedenen Konsultation zugleich dem allgemeinen Ziel des Ausbaus der Konzertation zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene dienen.

Die Kommission will im Lichte der von ihr einzuholenden Stellungnahmen Richtigstellungen oder gegebenenfalls nach Artikel 149 Absatz 2 des EWG-Vertrages Änderungen an ihrem Richtlinienvorschlag vornehmen. Die Kommission erinnert schliesslich an die Arbeiten, die auf diesem Gebiet von der OECD und der IAA unternommen werden. Die Kommission wird sich daran aktiv beteiligen, um zu erreichen, dass die multinationalen Unternehmen aus Nicht-Gemeinschaftsländern den gleichen Verpflichtungen unterworfen werden wie die Unternehmen, die aus der Gemeinschaft stammen.

B. Rechtsgrundlage

Als Rechtsgrundlage wurde Artikel 100 des EWG-Vertrages gewählt, denn die Unheitlichkeit der Informations- und Anhörungsverfahren sowie die komplexen Strukturen der Unternehmen, können unmittelbare

Historical Archives of the European Commission

Auswirkungen auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes haben. Es ist deshalb notwendig, hier durch eine Angleichung der Rechtsvorschriften im Sinne des Fortschritts gemäß Artikel 117 des Vertrags Abhilfe zu schaffen. Auch die Richtlinie "Massenentlassungen" und die Richtlinie "Wahrung der Ansprüche" an die sich die neue Richtlinie anschließt, basieren ausschließlich auf Artikel 100.

II. ANMERKUNGEN ZU DEN ARTIKELN

TEIL I - BEGRIFFSBESTIMMUNG UND GELTUNGSBEREICH

Artikel 1

Die Gemeinschaftsregelung ist in zwei inhaltlich verschiedenen Teilen konzipiert. Der eine Teil (Teil II) befaßt sich mit der Lage der Unternehmen, deren Entscheidungszemtrum in einem anderen Mitgliedstaat oder einem Drittland liegt; der andere Teil (Teil III) betrifft die Lage der Unternehmen, die in einem einzigen Mitgliedstaat über mehrere Betriebe oder eine oder mehrere Tochterunternehmen verfügen und deren Entscheidungszentrum in demselben Mitgliedstaat liegt. Durch dieses Vorgehen kann allen Unternehmen mit einer ziemlich großen Belegschaft eine Gleichbehandlung dadurch gesichert werden, daß den besonderen Merkmalen der transnationalen Unternehmen Rechnung getragen wird. In der Tat sind in dem Maße, wie diese Unternehmen in mehreren Ländern und demzufolge auch unter mehreren Rechtssystemen Geschäfte betreiben, die sie betreffenden Artikel häufig viel komplexer als die für die rein nationalen Unternehmen geltenden Artikel. Für eine Übereinstimmung zwischen den beiden Teilen der Richtlinie ist jedoch gesorgt.

Artikel 2

Entsprechend der Richtlinie "Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen" (1) betrifft Artikel 2 die Arbeitnehmervertreter, die in den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten vorgesehen sind, mit Ausnahme der Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorganen, die nicht zu den Vertretungsorganen der Arbeitnehmer gehören.

---

(1) ABl. L 61 vom 5.3.1977

Historical Archives of the European Commission

- Zur Unternehmensleitung zählen die Leiter des Unternehmens auf den verschiedenen in den Artkeln der Richtlinie genannten Ebenen. Die Artikel beziehen sich somit auf die Leitung des herrschenden Unternehmens, die Leitung jedes Tochterunternehmens oder die Leitung eines Unternehmens mit einem oder mehreren Betrieben.

- Unter Entscheidungszentrum ist der Ort zu verstehen, an dem die Leitung des Unternehmens mit komplexer Struktur tatsächlich seine Aufgaben wahrnimmt. Dieser Ort kann in dem gleichen Mitgliedstaat liegen, in dem das Unternehmen seine Tätigkeit ausübt (nationales Unternehmen mit komplexer Struktur) oder in einem anderen Mitgliedstaat oder sogar außerhalb der Europäischen Gemeinschaft (Unternehmen mit transnationaler Struktur).

Artikel 3

Dieser Artikel enthält eine Begriffsbestimmung des herrschenden Unternehmens und der Tochterunternehmen. Es wird davon ausgegangen, daß ein Unternehmen A einen beherrschenden Einfluß auf ein Unternehmen B ausübt, wenn es über die Mehrheit der Stimmen verfügt, die mit den vom Unternehmen B ausgegebenen Anteilen verbunden sind, oder mindestens die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans dieses Unternehmens B benennen kann. Diese Definition des Begriffs "herrschendes Unternehmen" und "Tochterunterneh en" stützt sich auf objektive Kriterien, die auf den besonderen Rahmen der Richtlinie zugeschnitten sind. Eine Kohärenz zwischen der Richtlinie und den anderen Gemeinschaftsinstrumenten, die analoge Situationen betreffen, ist jedoch sichergestellt. Es bleibt immer möglich eine tatsächliche Kontrolle durchzuführen, in den Fällen wo diese Vermutung nicht zutrifft (z.B. eine bedeutende aber nicht beherrschende Beteiligung)

TEIL II - UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG IN TRANSNATIONALEN UNTERNEHMEN

Artikel 4

Die geltenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften müssen gegebenenfalls ergänzt werden, damit zusätzliche Auskünfte über das internationale Ausmaß der Geschäfte transnationaler Unternehmen erteilt werden können, anhand der sich die Arbeitnehmer ein abgerundetes und umfassendes Bild von der Tätigkeit und der Ergebnisse des gesamten Unternehmens in den einzelnen Ländern seiner Niederlassungen machen kann. So darf es beispielsweise nicht mehr vorkommen, daß sich Informationen, die in Anwendung der Richtlinien "Massenentlassungen" und "Wahrnehmung der Rechte" über die Gründe der im Rahmen einer Gesamtstrategie getroffenen Entscheidung der Beurteilung des Arbeitgebers auf nationaler Ebene entziehen. Dieser muß in der Lage sein, seine Arbeitnehmer ausführlich über die Gründe der nicht von ihm selbst getroffenen Entscheidung zu informieren und sie vor Durchführung dieser Entscheidung anzuhören.

Historical Archives of the European Commission

Unterrichtung und Anhörung können jedoch auf Tochterunternehmen oder Betriebe mit über 100 Beschäftigten begrenzt werden. Hierbei wurden die Verhältnisse in einigen Mitgliedstaaten berücksichtigt, in denen die für die Unterrichtung und Anhörung zuständigen Organe der Arbeitnehmervertretung erst ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl obligatorisch sind.

Artikel 5

§ 1. Die Leitung auf der Ebene des Entscheidungszentrums hat mindestens halbjährlich allen Arbeitgebern auf nationaler Ebene alle für eine Beurteilung erforderlichen Angaben zu übermitteln, damit sie ihre Arbeitnehmer auf der Grundlage der gesamten Geschäftstätigkeit und nicht nur der Tätigkeit des Unternehmens in dem betreffenden Land ausführlich und unverzüglich informieren und anhören können.

§2. Die Kommission hat die Liste der den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern zu übermittelnden Informationen bereits im Zusammenhang mit dem geänderten Vorschlag für eine Verordnung über das Statut für europäische Aktiengesellschaften (1) vorgeschlagen. Die Liste wurde vom Europäischen Parlament gebilligt und stieß seinerzeit auf keine größeren Einwände bei den anderen hierzu gehörten Stellen. Ferner entspricht diese Liste den nationalen Rechtsvorschriften, die auf diesem Gebiet vorangetrieben wurden (2).

§3. Die Leiter jedes Tochterunternehmens in den einzelnen Mitgliedstaaten haben die ihnen zugänglich gemachten Informationen unverzüglich an die Vertreter der Arbeitnehmer ihres Unternehmens weiterzugeben. Die gleiche Bestimmung gilt für die Leiter der Betriebe eines Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum im Ausland liegt (siehe Artikel 8 und 9)

§4. Sind die Leiter auf nationaler Ebene nicht in der Lage, die erhaltenen Informationen an die Arbeitnehmervertreter weiterzugeben, können diese die Informationen unmittelbar im Ausland bei der Leitung des herrschenden Unternehmens (oder des Unternehmens - siehe Artikel 9 hinsichtlich der Betriebe)anfordern.

---

(1) Bulletin der Europäischen Gemeinschaften - Beilage 4/75, Artikel 120 - als Beispiel erwähnt.

(2) Bundesrepublik Deutschland, Niederlande und Belgien.

Historical Archives of the European Commission

Diese Bestimmung ist insofern notwendig, als die Zuständigkeit der Vertretungsorgane nach den gegenwärtig geltenden Rechtsvorschriften in der Regel an den nationalen Grenzen endet. Die Verhaltenskodizes der IAO oder der OECD, deren Zielsetzungen die Kommission folgen will, betonen ebenfalls, daß die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zwischen den wirklichen Entscheidungsträgern und den unmittelbar von diesen Entscheidungen Betroffenen, selbst wenn sie sich außerhalb des nationalen Hoheitsgebiets befinden, gegeben sein muß.

Falls jedoch die Betriebsleiter der einzelnen Tochterunternehmen oder Betriebe die geforderten Information den Arbeitnehmervertretern ihrer Belegschaften übermittelt haben, ist das Informationsverfahren gegenstandslos.

§5. Für den Fall einer Verletzung der Informationspflicht haben die Mitgliedstaaten Strafmaßnahmen vorzusehen.

Artikel 6

Die Arbeitnehmervertreter müssen gehört werden, vor allem zu Entscheidungen, die ihre Interessen unmittelbar beeinträchtigen können. Dies ist der Fall bei Entscheidungen über

- Stillegungen oder Verlegungen eines Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile;
- wesentliche Einschränkungen, Erweiterungen oder Änderungen des Betriebs;
- grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation;
- Aufnahme oder Beendigung einer langfristigen Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen (Absatz 2).

Die Liste der Entscheidungen, bei denen eine Anhörungspflicht besteht, geht nicht über bestimmte, auf diesem Gebiet am weitesten fortgeschrittene einzelstaatliche Rechtsvorschriften hinaus. Sie wurde im übrigen bereits von der Kommission in ihrem geänderten Vorschlag für eine Verordnung über das Statut für europäische Aktiengesellschaften (1) angenommen. Die Arbeitnehmer müsse ihre Stellungnahme innerhalb der angegebenen Frist abgeben, um eine Blockierung der Entscheidungsfindung zu vermeiden. Die Leitung des Unternehmens auf der Ebene des Entscheidungszentrums muß seinen verschiedenen Tochterunternehmen oder Betrieben in der Gemeinschaft genaue Informationen übermitteln, die diese wiederum unverzüglich ihren Arbeitnehmern weiterzugeben haben. Diese Informationen müssen sich auf folgende Punkte beziehen:

(1) op. cit. Artikel 125

Historical Archives of the European Commission

- die Gründe für die geplante Entscheidung,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen dieser Entscheidung für die betroffenen Arbeitnehmer
- und die für diese Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen (Absatz 1).

Der Rat hat diese Liste von Informationen bereits im Rahmen der Massenentlassungen und der Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen gebilligt.

Könnte nach Auffassung der Vertreter der Arbeitnehmer die geplante Entscheidung unmittelbar deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen beeinflussen, so hat die Leitung des Tochterunternehmens oder des Betriebs die Vertreter der betroffenen Arbeitnehmer anzuhören, um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben (Absatz 4). Dieses Verfahren wird bereits in allen Mitgliedstaaten im Rahmen der Richtlinie "Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen" angewandt.

Falls die geforderten Informationen gemäss dieses Artikels nicht von den Betriebsleitern der einzelnen Tochterunternehmen oder Betriebe übermittel werden, oder falls die Anhörungen nicht auf dieser Ebene stattfinden, dann sind die Vertreter der Arbeitnehmer ermächtigt, über Sonderbeauftragte Beratungen mit der Meitung auf der Ebene des Entschaidungszentrums aufzunhemen.

Für den Fall der Verletzung der Unterrichtungs- und Anhörungspflichten sind angemessene Strafvorschriften vorzusehen. Die Mitgliedstaaten haben aber außerdem noch den Vertretern der Arbeitnehmer, die von der Entscheidung, bei der ihre Anhörungsrechte verletzt wurden, betroffen wurden, das Recht einzuräumen, bei den Gerichten oder den sonstigen hierzu ermächtigten innerstaatlichen Behörden Maßnahmen zur Wahrung ihrer unmittelbar bedrohten Interessen zu beantragen. Ohne auf die verschiedenen in den Mitgliedstaaten geltenden Verfahren einzugehen, ist dieser Begriff in einem sehr weiten Sinne zu verstehen. Hierzu einige Beispiele: Die zuständige Stelle kann Massenentlassungen nicht als zulässig erklären oder die Rechte des Hauptaktionärs des Tochterunternehmens (nämlich das herrschende Unternehmen) können aufgehoben werden, oder Verurteilungen zur Leistung von Schadensersatz je Tag der verspäteten Erfüllung der Unterrichtungs- und Anhörungspflichten usw. (Absatz 6).

Historical Archives of the European Commission

Artikel 7

Die Wahl der Modalitäten zur Benennung der Arbeitnehmervertreter bleibt der Gesetzgebung und /oder der nationalen Praxis überlassen.

. Auch die Art des zuständigen Vertretungsorgans können sie nach eigenem Ermessen bestimmen (Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat, Betriebsausschuß oder Betriebsrat, Shop-Stewards-Committe usw.)

Besteht jedoch in einem Mitgliedstaat ein Organ der Arbeitnehmervertretung auf einer höheren Ebene als der des Tochterunternehmens oder des Betriebs (auf Konzern- oder Unternehmensebene), so hat die Unterrichtung und Anhörung auf dieser Ebene stattzufinden (Absatz 1 und 2).

Die Mitgliedstaaten haben auch die Schaffung eines Vertretungsorgans aller Arbeitnehmer des Mutterunternehmens und seiner Tochterunternehmen in der Gemeinschaft durch Vereinbarungen zwischen der Unternehmensleitung auf der Ebene des Entscheidungszentrums und den Arbeitnehmervertretern zu akzeptieren. (Absatz 3). Durch die territoriale Begrenztheit der Organe der Arbeitnehmervertretung im Rahmen der bestehenden Rechtsvorschriften ist die Schaffung solcher Organe zu begrüßen. Für das Funktionieren eines solchen Organs ist das Recht des Staates massgebend, in dem es geschaffen wurde.

Artikel 8

Es sind besondere Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer der Unternehmen, deren Entscheidungszentrum außerhalb der Gemeinschaft liegt, den gleichen Schutz genießen wie die Arbeitnehmer der Unternehmen, deren Entscheidungszentrum innerhalb der Gemeinschaft liegt. Artikel 8 bestimmt zu diesem Zweck, daß, sofern ein solches Unternehmen nicht dafür sorgt, daß in der Gemeinschaft mindestens ein Verantwortlicher die Unterrichtungs- und Anhörungspflichten gemäß dieser Richtlinie wahrnehmen kann, die Leitung des Unternehmens mit der größten Belegschaft in der Gemeinschaft für die Wahrnehmung der Pflichten verantwortlich ist, die diese Richtlinie der Leitung des Unternehmens auferlegt.
Mit dieser Bestimmung kann sichergestellt werde, dass die Richtlinie von nicht in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen eingehalten wird, um gegenüber den Unternehmen der Gemeinschaft eine unterschiedliche Behandlung, die eine Verschlechterung ihrer Wettbewerbslage bewirken könnte, zu verhindern.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 9

Die Artikel 4 bis 8 der Richtlinie beziehen sich auf die herrschenden Unternehmen und deren Tochtergesellschaften; sie haben aber auch für Unternehmen zu gelten, deren Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat liegt und die über einen oder mehrere Betriebe mit mindestens 100 Arbeitnehmern in mindestens einem anderen Mitgliedstaat verfügen. Die Wahl der einen oder anderen Rechtsstruktur (Tochtergesellschaften in einem und Betriebe im anderen Fall) darf sich jedoch nicht auf das Unterrichtungs- und Anhörungsrecht der Arbeitnehmer auswirken (Absatz 1 und 3). Artikel 7 gilt für das Unternehmen und seine verschiedenen Betriebe; die Schaffung eines Gesamtvertretungsorgans für alle Arbeitnehmer des Unternehmens ist durch Vereinbarungen zwischen der Leitung dieses Unternehmens und den Vertretern der Belegschaft dieser Betriebe für zulässig zu erklären.

Die Bestimmungen der Richtlinie gelten auch für Unternehmen, deren Entscheidungszentrum in einem Drittland liegt und die über ein oder mehrere Betriebe in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft verfügen. Artikel 8 gilt insbesondere für diese Unternehmen. Sorgen diese Unternehmen daher nicht dafür, daß in der Gemeinschaft mindestens ein Verantwortlicher ihre Unterrichtungs- und Anhörungspflichten wahrnehmen kann, so ist der Betrieb mit der größten Belegschaft in der Gemeinschaft für die Wahrnehmung der Pflichten verantwortlich, die diese Richtlinie dem Unternehmen auferlegt (Absatz 2).

TEIL III - UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG IN REIN NATIONALEN UNTERNEHMEN MIT KOMPLEXER STRUKTUR

Artikel 10

Artikel 10 bestimmt den Geltungsbereich für Teil III, der sich auf die Lage der in Artikel 3 definierten Unternehmen mit komplexer Struktur bezieht, deren Entscheidungszentrum jedoch in demselben Land liegt, in dem auch die Arbeitnehmer beschäftigt sind. Bei dem betreffenden Unternehmen kann es sich um ein herrschendes Unternehmen mit einem oder mehreren Tochtergesellschaften im gleichen Land oder um ein Unternehmen mit mehreren Betrieben im gleichen Land handeln (Artikel 14). In beiden Fällen sind die Arbeitnehmer der Tochtergesellschaften oder der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten gemäß Artikel 11 zu unterrichten und gemäß Artikel 12 anzuhören.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 11

Die Leitung des Unternehmens hat dessen Tochtergesellschaften oder Betrieben vierteljährlich die gleichen Informationen zu übermitteln, wie sie in Artikel 5 für Unternehmen mit transnationaler Struktur vorgesehen sind. Die Kommission sorgt auf diese Weise für eine genaue Übereinstimmung zwischen diesen beiden Textreihen. Die Informationen müssen sich auf die Tätigkeiten der einzelnen Unternehmen oder Betriebe beziehen und nicht nur auf die Tätigkeiten der Einheit, in denen die Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Artikel 12

Die bei einer obligatorischen Anhörung zu behandelnden Punkte sind inhaltlich die gleichen wie in Artikel 6 (Absatz 1 und 2) - (siehe Anmerkungen unter diesem Artikel).

Die Geschäftsleitung des Tochterunternehmens (oder des Betriebs) hat die Vertreter der Arbeitnehmer zu jeder Entscheidung zu hören, die "unmittelbar deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen beeinflußt". Die Anhörungen sind vorzunehmen, "um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben". Diese Vorschriften wurden aus Artikel 6 der Richtlinie "Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen" übernommen."

Anzuhören sind die in jedem Mitgliedstaat bestehenden Organe der Arbeitnehmervertretung, und zwar nachdem die Leitung eines jeden Unternehmens den Belegschaftsvertretern die Sachinformation geliefert hat, anhand der diese ihre Stellungnahme zu der Entscheidung abgeben können, zu der sie gehört werden müssen (Absatz 3 und 4). Werden jedoch die Unterrichtungs- und Anhörungspflichten von den einzelnen Tochtergesellschaften oder Betrieben nicht erfüllt,

so sind die Belgeschaftsvertreter befugt, sich an die Leitung des herrschenden Unternehmens zu wenden.

Historical Archives of the European Commission

Die Beratungen mit dieser Unternehmensleitung können über Sonderbeauftragte der Arbeitnehmervertreter geführt werden, um die Informationen über die Gründe für die Entscheidung und deren Folgen für die Arbeitnehmer zu erhalten und gegebenenfalls eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben (Absatz 5).

Bei den in Absatz 6 vorgesehenen Strafvorschriften handelt es sich um die gleichen wie in Artikel 6 Absatz 6 (siehe Anmerkungen unter diesem Artikel).

Artikel 13

Artikel 13 entspricht Artikel 7 (Teil II) (siehe Anmerkungen unter diesem Artikel). Im Gegensatz zu Artikel 7 sind die Mitgliedstaaten jedoch nicht verpflichtet, die Schaffung eines Gesamtvertretungsorgans für alle Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochterunternehmen (oder des Unternehmens und seiner Betriebe - siehe Artikel 14) - durch Vereinbarung- für zulässig zu erklären, wenn ein solches Vertretungsorgan durch die nationale Gesetzgebung vorgesehen ist.

So nützlich dieses Verfahren bei transnationalen Unternehmen auch sein mag, bei rein nationalen Unternehmen hat es nur dann seine Berechtigung, wenn kein Vertretungsorgan für alle Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochtergesllschaften (oder des Unternehmens und seiner Betriebe - siehe Artikel 14) besteht, was für die Rechtsvorschriften oder die Praxis aller Mitgliedstaaten nicht zutrifft. Die Mitgliedstaaten, in denen keine Organe der Arbeitnehmervertretung auf der Ebene des herrschenden Unternehmens bestehen, werden jedoch in Artikel 13 Absatz 3 aufgefordert, die Schaffung dieser Organe durch Vereinbarungen für zulässig zu erklären.

Artikel 14

Dieser Artikel entspricht Artikel 9. Wie hinsichtlich der Artikel 10 bis 14 bereits erwähnt, gilt die für die herrschenden Unternehmen und ihre Tochterunternehmen vorgesehene Sachlage auch für Unternehmen mit einem oder mehreren Betrieben im gleichen Mitgliedstaat. Gerechterweise können die Informations- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer nicht je nach Rechtsstruktur ihres Unternehmens verschieden sein, ganz gleich, ob sie in einem Tochterunternehmen oder in einem Betrieb arbeiten.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 15

Bei der Verbreitung aller wichtiger Informationen darf das Berufsgeheimnis nicht gefährdet werden.

Zum einen muß verhindert werden, daß eine Verbreitung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen oder die vorzeitige Verbreitung einer geplanten Aktion die Interessen des Unternehmens beeinträchtigt oder die Aktion zum Scheitern bringt. Deshalb dürfen vertrauliche Informationen nur von denjenigen weitergegeben werden, die der beruflichen Geheimhaltungspflicht unterliegen (Mitglieder oder ehemalige Mitglieder der Organe der Arbeitnehmervertretung oder die von ihnen Beauftragten) (Absatz 1).

Zum anderen kann nicht akzeptiert werden, daß die Leiter eines Unternehmens Informationen nur deshalb für "vertraulich" erklären, damit sie nicht verbreitet werden. Um diese Klippe zu vermeiden, sieht Absatz 2 vor, daß bei etwaigen Streitigkeiten über die Beurteilung der Vertraulichkeit bestimmter Informationen die Gerichte oder andere innerstaatliche Stellen beauftragt werden, darüber zu entscheiden. Für den Fall der Verletzung der Geheimhaltungspflicht sollen Strafvorschriften erlassen werden (Absatz 3).

In ihrem Vorschlag für ein Statut für europäische Aktiengesellschaften hat die Kommission gleichartige Bestimmungen vorgeschlagen (1).

Artikel 16 bis 19

Diese Bestimmungen entsprechen den Bestimmungen, die der Rat in seinen jüngsten Richtlinien im sozialen Bereich erlassen hat.

---

(1) op. cit., Artikel 114.

Historical Archives of the European Commission

VORSCHLAG FÜR EINE RICHTLINIE ÜBER DIE UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER VON UNTERNEHMEN MIT KOMPLEXER, INSBESONDERE TRANSNATIONALER STRUKTUR

Vorlage der Kommission an den Rat vom ...

Der Rat der Europäischen Gemeinschaften -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

Historical Archives of the European Commission

Der Rat hat am 21. Januar 1974 die Entschliessung über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm (1) angenommen -

und in Erwägung nachstehender Gründe:

In einem Gemeinsamen Markt, in dem die Volkswirtschaften eng miteinander verflochten sind, ist es für die harmonische Entwicklung der wirtschaftlichen Tätigkeit von wesentlicher Bedeutung, daß alle Unternehmen an dieselben Verpflichtungen gegenüber den von ihrer Entscheidung betroffenen Arbeitnehmern der Gemeinschaft gebunden sind, ganz gleich, ob diese in dem Mitgliedstaat, dessen Recht ein Unternehmen unterliegt, oder in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt sind.

Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer nach dem in den Mitgliedstaaten geltenden Recht und der dort geübten Praxis entsprechen oftmals nicht den komplexen Strukturen der Einheit, welche die die Arbeitnehmer berührenden Entscheidungen trifft. Daraus kann sich eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern ergeben, die von den Entscheidungen ein und desselben Unternehmens betroffen werden. Derartige Unterschiede können vor allem aus der räumlichen Begrenzung dieser Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren resultieren.

Diese Behandlungsunterschiede wirken sich auf das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes unmittelbar aus, und es ist deshalb notwendig, hier durch Angleichung der Rechtsvorschriften im Sinne des Fortschritts gemäß Artikel 117 des Vertrags Abhilfe zu schaffen.

Diese Richtlinie fügt sich in die Gesamtheit der Richtlinien und Richtlinienvorschläge auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts und des Arbeitsrechts ein -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN :

(1) ABl. Nr. C 13 vom 12.2.1974, S. 1

Historical Archives of the European Commission

TEIL I - ANWENDUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Artikel 1

Diese Richtlinie betrifft:

- in Teil II die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, die in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft von einem Unternehmen beschäftigt werden, dessen Entscheidungszentrum in einem anderen Mitgliedstaat oder in einem Drittland liegt;
- in Teil III die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die zur Anwendung gelangen, wenn ein Unternehmen in einem einzigen Mitgliedstaat über mehrere Betriebe oder eine oder mehrere Tochterunternehmen verfügt und wenn sein Entscheidungszentrum in demselben Mitgliedstaat liegt.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 2

Im Sinne dieser Richtlinie gelten als:

a) Arbeitnehmervertreter:

die in Artikel 2 Buchstabe c) der Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (1) genannten Vertreter der Arbeitnehmer.

b) Unternehmensleitung:

der oder die Leiter eines Unternehmens nach dem Recht des Staates, dem das Unternehmen unterliegt;

c) Entscheidungszentrum:

der Ort, an dem die Leitung eines Unternehmens ihre Aufgaben tatsächlich wahrnimmt.

Historical Archives of the European Commission

(1) ABl. Nr. L 61 vom 5.3.1977, S. 26

Artikel 3

1. Im Sinne dieser Richtlinie sind herrschende Unternehmen solche, die auf andere Unternehmen, die sogenannten Tochterunternehmen, einen beherrschenden Einfluß ausüben.

2. Tochterunternehmen sind Unternehmen, bei denen das herrschende Unternehmen unmittelbar oder mittelbar

   a) über die Mehrheit der Stimmen verfügt, die mit den vom Unternehmen ausgegebenen Anteilen verbunden sind,

   oder

   b) mindestens die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des Unternehmens benennen kann, sofern diese Mitglieder über die Mehrheit der Stimmrechte verfügen.

Historical Archives of the European Commission

TEIL II - UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG IN TRANSNATIONALEN UNTERNEHMEN

Artikel 4

Die Leitung eines herrschenden Unternehmens mit Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft und mit einem oder mehreren Tochterunternehmen in mindestens einem anderen Mitgliedstaat hat über die Leitungen der Tochterunternehmen die Arbeitnehmervertreter aller Tochterunternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern in der Gemeinschaft gemäß Artikel 5 zu unterrichten und sie gemäß Artikel 6 anzuhören.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 5

1. Die Leitung eines herrschenden Unternehmens hat mindestens halbjährlich den Leitungen ihrer Tochterunternehmen in der Gemeinschaft genaue zweckdienliche Informationen, die ein deutliches Bild von der Tätigkeit des herrschenden Unternehmens und seiner sämtlichen Tochtergesellschaften geben, zu übermitteln.
2. Die Informationen müssen sich insbesondere beziehen auf:

   a) die Struktur und die Belegschaft,

   b) die wirtschaftliche und finanzielle Lage,

   c) die Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie ihre voraussichtliche Entwicklung,

   d) die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,

   e) die Produktions- und Investitionsprogramme,

   f) die Rationalisierungsvorhaben,

   g) die Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden,

   h) alle Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren können.

3. Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen unverzüglich an die Arbeitnehmervertreter dieses Unternehmens weiterzugeben.

4. Sind die Leitungen der Tochterunternehmen nicht in der Lage, den Vertretern ihrer Arbeitnehmer die Informationen nach Absatz 1 und 2 zu geben, so hat die Leitung des herrschenden Unternehmens diese Auskünfte den Arbeitnehmervertretern auf Anfrage zu erteilen.

5. Die Mitgliedstaaten erlassen angemessene Strafvorschriften für den Fall, daß die in diesem Artikel vorgeschriebene Verpflichtung verletzt wird.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 6

1) Wird von der Leitung eines herrschenden Unternehmens eine das gesamte oder einen erheblichen Teil des herrschenden Unternehmens oder eines Tochterunternehmens betreffende Entscheidung geplant, die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren kann, so ist dieses Unternehmen verpflichtet, der Leitung jedes seiner Tochterunternehmen in der Gemeinschaft mindestens 40 Tage vor der Entscheidung genaue Informationen zu übermitteln, vor allem über:

   - die Gründe für die geplante Entscheidung,
   - die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Entscheidung für die betroffenen Arbeitnehmer
   - die für diese Arbeitnehmer ins Auge gefassten Massnahmen.

2) Bei den Entscheidungen gemäß Absatz 1 handelt es sich vor allem um Entscheidungen über:

   a) die Stillegung oder Verlegung eines Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile,
   b) wesentliche Einschränkungen, Erweiterungen oder Änderungen des Betriebszwecks,
   c) grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation,
   d) die Aufnahme oder Beendigung einer langfristigen Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen.

3) Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen den Arbeitnehmervertretern dieses Unternehmens unverzüglich zu erteilen und ihre Stellungnahme innerhalb einer Frist von mindestens 30 Tagen einzuholen.

4) Könnte nach Auffassung der Vertreter der Arbeitnehmer die geplante Entscheidung deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen unmittelbar beeinflussen, so hat die Leitung des Tochterunternehmens sie anzuhören, um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen herbeizuführen.

5) Erteilen die Leitungen der Tochterunternehmen den Vertretern ihrer Arbeitnehmer nicht die in Absatz 3 vorgeschriebenen Informationen oder nehmen sie nicht die in Absatz 4 vorgeschriebene Anhörung vor,

so können die Arbeitnehmervertreter über Sonderbeauftragte Beratungen mit der Leitung des herrschenden Unternehmens aufnehmen, um diese Informationen zu erhalten und gegebenenfalls eine Einigung über die für die betroffenen Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen anzustreben.

Historical Archives of the European Commission

6) Für den Fall der Verletzung der in diesem Artikel vorgeschriebenen Verpflichtungen erlassen die Mitgliedstaaten angemessene Strafvorschriften. Sie geben insbesondere den Vertretern der von der Entscheidung betroffenen Arbeitnehmer das Recht, bei den Gerichten oder den sonstigen hierzu ermächtigten innerstaatlichen Behörden Maßnahmen zur Wahrung ihrer Interessen zu beantragen.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 7

1) Besteht in einem Mitgliedstaat ein Organ der Arbeitnehmervertretung auf einer höheren Ebene als der des Tochterunternehmens, so werden die Informationen nach Artikel 5, soweit sie die Arbeitnehmer aller auf diese Weise vertretenen Tochterunternehmen betreffen, diesem Organ übermittelt.

2) Die Anhörung nach Artikel 6 gilt unter gleichen Voraussetzungen auch für das in Absatz 1 genannte Organ der Arbeitnehmervertretung.

3) [ ] Ein Vertretungsorgan aller Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochterunternehmen innerhalb der Gemeinschaft kann durch Vereinbarungen zwischen der Leitung des herrschenden Unternehmens und den Arbeitnehmervertretern geschaffen werden.

Wird ein solches Organ geschaffen, so finden die Absätze 1 und 2 Anwendung.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 8

Sorgt die Leitung eines herrschenden Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum außerhalb der Gemeinschaft liegt und das einem beherrschenden Einfluß auf ein oder mehrere Tochterunternehmen der Gemeinschaft ausübt, nicht dafür, daß in der Gemeinschaft mindestens ein Verantwortlicher die Unterrichtungs- und Anhörungspflichten gemäß dieser Richtlinie wahrnehmen kann, so ist die Leitung des Tochterunternehmens mit der größten Belegschaft in der Gemeinschaft für die Wahrnehmung der Pflichten verantwortlich, die diese Richtlinie der Leitung des herrschenden Unternehmens auferlegt.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 9

1) Die Leitung eines Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft liegt und das über einen oder mehrere Betriebe in mindestens einem anderen Mitgliedstaat verfügt, hat über die Betriebsleitung die Vertreter der Belegschaften aller Betriebe, die in der Gemeinschaft mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen, gemäß Artikel 5 zu unterrichten und gemäß Artikel 6 anzuhören.

2) Die Leitung eines Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum in einem Drittland liegt und das über mindestens einen Betrieb in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft verfügt, unterliegt den in Absatz 1 genannten Verpflichtungen.

3) Zwecks Anwendung dieses Artikels sind in Artikel 4 bis 8 die Begriffe "herrschendes Unternehmen" durch "Unternehmen" und "Tochterunternehmen" durch "Betrieb" zu ersetzen.

Historical Archives of the European Commission

TEIL III- UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG DER ARBEITNEHMER VON UNTERNEHMEN MIT KOMPLEXER STRUKTUR, DEREN ENTSCHEIDUNGSZENTRUM IN DEM LAND LIEGT, IN DEM DIE ARBEITNEHMER BESCHÄFTIGT SIND

Artikel 10

Die Leitung eines herrschenden Unternehmens mit Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft und mit einem oder mehreren Tochterunternehmen in demselben Mitgliedstaat hat über die Leitungen der Tochterunternehmen die Arbeitnehmervertreter aller Toochterunternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern in diesem Staat gemäß Artikel 11 zu unterrichten und sie gemäß Artikel 12 anzuhören.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 11

1) Die Leitung eines herrschenden Unternehmens hat mindestens halbjährlich den Leitungen ihrer Tochterunternehmen in der Gemeinschaft genaue zweckdienliche Informationen, die ein deutliches Bild über die Tätigkeit des herrschenden Unternehmens und seiner sämtlichen Tochtergesellschaften geben, zu übermitteln.

2) Diese Informationen müssen sich insbesondere beziehen auf:

a) die Struktur und die Belegschaft,

b) die wirtschaftliche und finanzielle Lage,

c) die Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie ihre voraussichtliche Entwicklung,

d) die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung,

e) die Produktions- und Investitionsprogramme,

f) die Rationalisierungsvorhaben,

g) die Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden,

h) alle Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren können.

3) Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen unverzüglich an die Arbeitnehmervertreter dieses Unternehmens weiterzugeben.

4) Sind die Leitungen der Tochterunternehmen nicht in der Lage, den Vertretern ihrer Arbeitnehmer die Informationen nach Absatz 1 und 2 zu geben, so hat die Leitung des herrschenden Unternehmens diese Auskünfte den Arbeitnehmervertretern auf Anfrage zu erteilen.

5) Die Mitgliedstaaten erlassen angemessene Strafvorschriften für den Fall, daß die in diesem Artikel vorgeschriebene Verpflichtung verletzt wird.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 12

1) Wird von der Leitung eines herrschenden Unternehmens eine das gesamte oder einen erheblichen Teil des herrschenden Unternehmens oder eines Tochterunternehmens betreffende Entscheidung geplant, die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren kann, so ist dieses Unternehmen verpflichtet, der Leitung jedes seiner Tochterunternehmen in der Gemeinschaft mindestens 40 Tage vor der Entscheidung genaue Informationen zu übermitteln, vor allem über:

   - die Gründe für die geplante Entscheidung,
   - die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Entscheidung für die betroffenen Arbeitnehmer,
   - die hinsichtlich dieser Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

2) Bei den Entscheidungen gemäß Absatz 1 handelt es sich vor allem um Entscheidungen über:

   a) die Stillegung oder Verlegung eines ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile,
   b) wesentliche Einschränkungen, Erweiterungen oder Änderungen des Betriebszwecks,
   c) grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation,
   d) die Aufnahme oder Beendigung einer langfristigen Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen.

3) Die Leitung jedes Tochterunternehmens ist verpflichtet, diese Informationen den Arbeitnehmervertretern dieses Unternehmens unverzüglich zu erteilen und ihre Stellungnahme innerhalb einer Frist von mindestens 30 Tagen einzuholen.

4) Könnte nach Auffassung der Vertreter der Arbeitnehmer die geplante Entscheidung deren Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen unmittelbar beeinflussen, so hat die Leitung des Tochterunternehmens sie anzuhören, um eine Einigung über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen herbeizuführen.

5) Erteilen die Leitungen der Tochterunternehmen den Vertretern ihrer Arbeitnehmer nicht die in Absatz 3 vorgeschriebenen Informationen oder nehmen sie nicht die im Absatz 4 vorgeschriebene Anhörung vor, so können die Arbeitnehmervertreter über Sonderbeauftragte Beratungen mit der Leitung des herrschenden Unternehmens aufnehmen, um diese Informationen zu erhalten und gegebenenfalls eine Einigung über die für die betroffenen Arbeitnehmer geplanten Massnahmen anzustreben.

Historical Archives of the European Commission

6) Für den Fall der Verletzung der in diesem Artikel vorgeschriebenen Verpflichtungen erlassen die Mitgliedstaaten angemessene Strafvorschriften. Sie geben insbesondere den Vertretern der von der Entscheidung betroffenen Arbeitnehmer das Recht, bei den Gerichten oder den hierzu ermächtigten innerstaatlichen Behörden Maßnahmen zur Wahrung ihrer Interessen zu beantragen.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 13

1) Besteht in einem Mitgliedstaat ein Organ der Arbeitnehmervertretung auf einer höheren Ebene als der des Tochterunternehnens, so werden die Informationen nach Artikel 11, soweit sie die Arbeitnehmer aller auf diese Weise vertretenen Tochterunternehmen betreffen, diesem Organ übermittelt.

2) Die Anhörung gemäss Artikel 12 gilt unter den gleichen Voraussetzungen auch für das in Absatz 1 genannte Organ der Arbeitnehmervertretung.

3) Wenn ein Vertretungsorgan aller Arbeitnehmer des herrschenden Unternehmens und seiner Tochterunternehmen innerhalb der Gemeinschaft nicht bereits durch die nationale Gesetzgebung vorgesehen ist, so kann es durch Vereinbarungen zwischen der Leitung des herrschenden Unternehmens und den Arbeitnehmervertretern geschaffen werden.
Wird ein solches Organ geschaffen, so finden die Absätze 1 und 2 Anwendung.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 14

1) Die Leitung eines Unternehmens, dessen Entscheidungszentrum in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft liegt und das über einen oder mehrere Betriebe in mindestens einem anderen Mitgliedstaat verfügt, hat über die Betriebsleitung die Vertreter der Belegschaften aller dieser Betriebe, die in der Gemeinschaft mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen, gemäß Artikel 11 zu unterrichten und gemäß Artikel 12 anzuhören.

2) Zwecks Anwendung dieses Artikels sind in Artikel 10 bis 13 die Begriffe "herrschendes Unternehmen" durch "Unternehmen" und "Tochterunternehmen" durch "Betrieb" zu ersetzen.

Historical Archives of the European Commission

TEIL IV - GEHEIMHALTUNGSPFLICHT

Artikel 15

1) Die Mitglieder und ehemaligen Mitglieder der Organe der Arbeitnehmervertretung und die von ihnen Beauftragten sind bei vertraulichen Informationen zur Geheimhaltung verpflichtet. Geben sie Informationen an Dritte weiter, so müssen sie dabei die Interessen des Unternehmens zu berücksichtigen und dürfen insbesondere keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse offenbaren.

2) Die Mitgliedstaaten beauftragen ein Gericht oder eine andere innerstaatliche Stelle damit, bei Streitigkeiten über die Beurteilung der Vertraulichkeit bestimmter Informationen zu entscheiden.

3) Für den Fall der Verletzung der Geheimhaltungspflicht erlassen die Mitgliedstaaten angemessene Strafvorschriften.

Historical Archives of the European Commission

TEIL V - SCHLUSSVORSCHRIFTEN

Artikel 16

Diese Richtlinie schränkt weder die Pflicht der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen gemäss der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (1) und der Richtlinie 77/187/EWG zu treffen, noch ihre Möglichkeit ein, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen.

Historical Archives of the European Commission

(1) ABl. Nr. L 48 vom 22.2.1975, S. 29

Artikel 17

1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie bis spätestens (*) nachzukommen. Sie unterrichten die Kommission unverzüglich hiervon.

2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

Historical Archives of the European Commission

(*) Der Zeitpunkt wird bei Verabschiedung der Richtlinie durch den Rat eingesetzt.

Artikel 18

Innerhalb von zwei Jahren nach dem in Artikel 17 genannten Zeitpunkt übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle zweckdienlichen Angaben, damit diese dem Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstatten kann.

Artikel 19

Diese Richtlinie ist an alle Mitgliedstaaten gerichtet.

Historical Archives of the European Commission

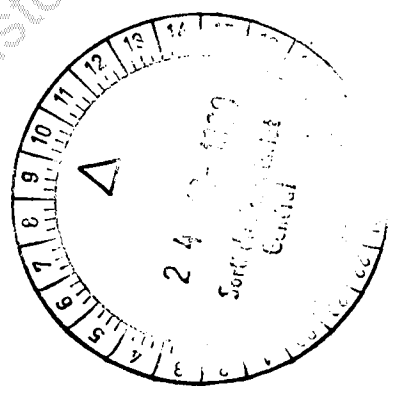
COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

COM(80) 423 def.

Bruxelles, 23 ottobre 1980

PROPOSTA DI DIRETTIVA CONCERNENTE
L'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI
OCCUPATI IN IMPRESE A STRUTTURA COMPLESSA, IN
PARTICOLARE A STRUTTURA TRANSNAZIONALE

(presentata dalla Commissione al Consiglio)



Historical Archives of the European Commission

RELAZIONE

1. INTRODUZIONE

A. Osservazioni generali

1. Lo sviluppo delle imprese ha spesso come conseguenza che i sistemi con i quali i lavoratori vengono informati e consultati non corrispondono più alle loro strutture. Queste sono diventate complesse, estendendosi e sviluppandosi con la creazione di stabilimenti o di filiali in tutto il paese e spesso in vari paesi esteri, mentre l'informazione e la consultazione dei lavoratori dell'impresa è rimasta limitata al livello dell'entità locale in cui sono occupati e cioè al reparto, al settore di attività o all'officina.

2. Di conseguenza, decisioni che possono avere ripercussioni gravi per i lavoratori di un'entità locale possono essere benissimo concepite e adottate ad un livello molto più alto (nel paese stesso o anche in un paese estero), sulla base di considerazioni che possono sfuggire prefino ai datori di lavoro al livello locale. In questo contesto, l'informazione dei lavoratori continua in genere a vertere sugli affari di questa entità locale, consentendo loro di avere un quadro soltanto parziale, incompleto e perfino errato della effettiva situazione degli affari dell'impresa nel suo insieme.

3. Se ve ne fosse stato ancora bisogno, recenti eventi hanno confermato che questa constatazione ha ripercussioni particolarmente gravi per i lavoratori delle imprese che espletano la loro attività in vari paesi, giacchè il diritto del lavoro è in genere applicato territorialmente e a fortiori il diritto riguardante gli organi di rappresentanza dei lavoratori subordinati: la competenza di questi organi (al pari del raggio di azione dei sindacati) cessa, in genere, alle frontiere nazionali (1). I sistemi con i quali i lavoratori di un dato paese sono informati e consultati producono quindi i loro effetti soltanto nell'ambito giuridico di questo Stato, avvantaggiano soltanto i lavoratori di questo Stato e, in genere, riguardano

(1) Una legge di statuto territoriale non puo' aver effetto al di fuori del territorio nazionale. "Le disposizioni dell'ordinanza secondo cui il comitato centrale si riunisce nella sede dell'impresa devono intendersi, allorchè la sede sociale è all'estero (in Belgio), come riguardanti il luogo di espletamento principale delle sue attività di datore di lavoro in Francia".
Decreto del Consiglio di Stato del 29.6.73/Compagnia dei vagoni-letto).

Historical Archives of the European Commission

unicamente le attività esplicate in questo Stato, quando non sono limitate ad una semplice filiale o anche ad un solo stabilimento). E' necessario adottare talune disposizioni per fornire ai datori di lavoro di ciascuno Stato membro informazioni complementari riguardanti le operazioni multinazionali, in modo da dare la possibilità ai propri dipendenti di farsi un quadro completo e realistico dell'attività e dei risultati dell'impresa nel suo complesso nei vari paesi in cui essa è impiantata. Devono essere adottate anche talune disposizioni per consentire ai rappresentanti dei lavoratori di rivolgersi all'estero alla direzione, al livello del centro decisionale, se quest'ultima è in grado, da sola, di informarli e di consultarli in conformità delle disposizioni della direttiva (vedasi sezione II).

4. Problemi d'informazione e di consultazione dello stesso tipo possono essere constatati anche in talune imprese prettamente nazionali, quando i sistemi d'informazione e di consultazione dei lavoratori non coincidono con la struttura dell'entità le cui decisioni possono pregiudicare i loro interessi: puo' essere il caso di un'impresa che ha svolto la sua attività nel paese per il tramite di parecchi stabilimenti e gli organi di rappresentanza dei lavoratori non esistono al livello dell'impresa bensi' soltanto al livello del reparto, dell'officina o dello stabilimento. Il caso più frequente è tuttavia quello delle imprese dominanti che dispongono nello stesso paese di parecchie filiali senza che gli organi di rappresentanza dei lavoratori dipendenti siano organizzati al livello dell'impresa dominante. E' necessario adottare delle disposizioni affinchè i dirigenti di questi stabilimenti o di queste filiali possano informare e consultare i propri dipendenti in modo appropriato, anche quando la decisione che riguarda gli interessi di questi ultimi non è presa da loro ma da una direzione ad un livello più alto. E' necessario anche consentire ai rappresentanti dei lavoratori dipendenti di rivolgersi a questa direzione se soltanto quest'ultima è in grado d'informarli e di consultarli in conformità delle disposizioni della direttiva (vedasi sezione III).

In una Comunità in cui le economie nazionali sono strettamente connesse e in cui le imprese stanno adeguando le proprie strutture avvalendosi del diritto di stabilimento garantito dal trattato CEE, è essenziale che tutte le imprese aventi una certa struttura e un effettivo importante, in particolare quelle che espletano attività multinazionali, dispongano dei medesimi diritti e abbiano le mede-

Historical Archives of the European Commission

sime responsabilità. Un regime giuridico concernente l'informazione e la consultazione dei lavoratori farà quindi parte della graduale costruzione di un unico quadro ambientale per tutte le imprese della Comunità. L'attuale situazione economica, che richiede profonde e difficili trasformazioni delle strutture industriali e ha ripercussioni sociali gravissime, pone l'accento sull'importanza di un'iniziativa comunitaria in questo settore. In tal senso, l'obbligo fatto a tutte le imprese d'informare e consultare i propri dipendenti sull'insieme delle loro operazioni riveste una particolare importanza.

D'altro canto non bisogna dimenticare che sistemi d'informazione e di consultazione esistono già in ciascuno Stato membro, benchè il loro carattere giuridico e la loro efficacia pratica siano lungi dall'essere uguali. Inoltre, lo strumento comunitario non deve sconvolgere i sistemi già in atto che costituiscono una soluzione, seppur parziale, del problema succitato. Le procedure già introdotte o dalla legislazione nazionale o su base volontaria, ad esempio in risposta ai principi direttivi dell'OCSE, devono far parte, nella misura del possibile, del quadro comunitario. Questo quadro deve essere anche sufficientemente elastico per tener conto dei sistemi basati sugli accordi tra le parti sociali nonchè dei sistemi aventi carattere legislativo.

Per quanto riguarda le attività delle imprese a struttura transnazionale, l'obiettivo sarà identico a quello perseguito dagli strumenti internazionali aventi carattere non vincolante sotto il profilo giuridico, ad esempio i principi direttivi dell'OCSE o la dichiarazione tripartita dell'OIL, rimanendo inteso che il conseguimento di questo obiettivo sarà perseguito all'interno della Comunità da una direttiva approvata e applicata in conformità dei metodi adeguati alle circostanze e alle necessità proprie della Comunità.

5. I problemi sollevati dalla presente direttiva sono spesso molto complessi. Taluni punti dovranno senz'altro essere precisati in un secondo tempo alla luce delle consultazioni che verranno effettuate con il Parlamento europeo e con il Comitato economico e sociale. La Commissione si manterrà d'altro canto in cotatto con i settori interessati.

Historical Archives of the European Commission

La Commissione sottolinea che queste consultazioni rispondono, nel contempo, all'obiettivo generale di sviluppo della concertazione tra le parti sociali a livello comunitario.

In funzione dei pareri formulati, la Commissione preciserà o eventualmente apporterà talune modifiche alla sua proposta di direttiva, in conformità dell'articolo 149, paragrafo 2, del trattato CEE. La Commissione ricorda infine in proposito che i lavori dell'OCSE e dell'UIL continuano. Essa vi parteciperà attivamente per far si che quanto prima le imprese multinazionali di origine non comunitaria vengano sottoposte ai medesimi obblighi delle imprese di origine comunitaria.

B. Fondamento giuridico

Come fondamento giuridico è stato scelto l'articolo 100 del trattato CEE giacchè la mancanza di coerenza tra i sistemi d'informazione e di consultazione, da una parte, e le complesse strutture delle imprese, dall'altra, puo' ripercuotersi direttamente sul funzionamento del Mercato comune. E' necessario porvi rimedio ravvicinando nel progresso le legislazioni, a norma dell'articolo 117 del trattato.
La direttiva "Licenziamenti collettivi" e la direttiva "Diritti acquisiti", di cui la nuova direttiva costituisce in un certo senso il prolungamento, sono anch'esse basate sull'articolo 100.

Historical Archives of the European Commission

II. OSSERVAZIONI SULLE SINGOLE DISPOSIZIONI

SEZIONE I - DEFINIZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE

Articolo 1

La normativa comunitaria è concepita in due parti distinte. L'una (sezione II) riguarda la situazione delle imprese il cui centro decisionale è situato in un altro Stato membro o in un paese terzo, l'altra (sezione III) la situazione delle imprese che dispongono in un solo Stato membro di parecchi stabilimenti o di una o parecchie filiali e il cui centro decisionale è situato in questo stesso paese. Questa impostazione consente di garantire a tutte le imprese che dispongono di un effettivo piuttosto consistente di essere trattate alla stessa stregua, pur tenendo conto delle caratteristiche specifiche delle imprese transnazionali. Infatti, nella misura in cui dette imprese operano in vari paesi e quindi nell'ambito di più sistemi giuridici, gli articoli che le riguardano sono spesso più complessi di quelli riguardanti imprese prettamente nazionali. E' garantito un parallelismo tra le due parti della direttiva.

Articolo 2

In conformità della direttiva "Diritti acquisiti dei lavoratori" (1), l'articolo 2 riguarda i rappresentanti dei lavoratori previsti dalla legislazione o dalla prassi degli Stati membri, esclusi i rappresentanti dei lavoratori negli organi di amministrazione, direzione o vigilanza, che non fanno parte degli organi di rappresentanza dei lavoratori dipendenti.

Historical Archives of the European Commission

---

(1) GU L 61 del 5.3.1977.

- La direzione riguarda i dirigenti dell'impresa ai vari livelli, come precisato dagli articoli della direttiva. Gli articoli riguardano quindi o la direzione dell'impresa dominante o la direzione di ciascuna impresa figlia o la direzione di un'impresa che dispone di uno o più stabilimenti.
- Il centro decisionale riguarda il luogo in cui la direzione dell'impresa a struttura complessa esercita effettivamente le sue funzioni. Questo luogo puo' essere situato nello stesso Stato membro in cui l'impresa esercita le sue attività (impresa nazionale a struttura complessa) o in un altro Stato membro o persino al di fuori della Comunità europea (impresa a struttura transnazionale).

Articolo 3

Questo articolo contiene una definizione dell'impresa dominante e delle imprese figlie. Si presume che l'impresa A sia dominante dell'impresa B quando dispone della maggioranza dei voti inerenti alle quote emesse dall'impresa B o possa designare almeno la metà dei membri dell'organo di amministrazione, direzione o vigilanza dell'impresa B. Questa definizione del concetto di "impresa dominante" e di "filiale" è basata su criteri obiettivi appropriati al contesto particolare della direttiva. Tuttavia, è garantita la coerenza tra la direttiva e gli altri strumenti comunitari riguardanti situazioni analoghe. E' peraltro possibile effettuare un controllo di fatto, in casi non contemplati dai criteri di presunzione (ad es. una partecipazione rilevante anche se minoritaria).

SEZIONE II - INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE NELLE IMPRESE AVENTI CARATTERE TRANSNAZIONALE

Articolo 4

Le legislazioni nazionali in vigore dovranno, eventualmente, essere completate per fornire informazioni complementari sulla portata internazionale delle operazioni delle imprese aventi struttura transnazionale, in modo da consentire ai lavoratori di avere un quadro chiaro e completo dell'attività e dei risultati dell'insieme dell'impresa nei vari paesi in cui è impiantata. Le informazioni fornite ad esempio in applicazione delle direttive "Licenziamenti collettivi" e "Diritti acquisiti" sui motivi della decisione presa nel quadro di una strategia globale non dovrebbero più sfuggire alla valutazione del datore di lavoro a livello nazionale: quest'ultimo deve essere in grado d'informare effettivamente i propri dipendenti sui motivi di una decisione

Historical Archives of the European Commission

che non ha preso personalmente e di consultarli prima che questa decisione diventi applicabile.
L'informazione e la consultazione potranno tuttavia essere limitate alle filiali o agli stabilimenti che occupano più di 100 dipendenti. Si tiene conto della situazione di taluni Stati membri nei quali gli organi di rappresentanza dei lavoratori, competenti in materia d'informazione e di consultazione, sono obbligatori soltanto a partire da un certo numero di dipendenti.

Articolo 5

§ 1. La direzione a livello del centro decisionale dovrà comunicare, almeno ogni sei mesi, a tutti i datori di lavoro a livello nazionale tutti gli elementi di valutazione che consentano loro d'informare e di consultare effettivamente e immediatamente i propri dipendenti su tutte le operazioni e non soltanto sulle attività dell'impresa ubicata nel paese in oggetto.

§ 2. L'elenco delle informazioni da comunicare ai lavoratori o ai loro rappresentanti è già stato elaborato dalla Commissione nel quadro della proposta modificata di regolamento relativa allo statuto delle società per azioni europee (1); esso è stato approvato dal Parlamento europeo e non ha sollevato obiezioni di rilievo da parte delle altre istanze consultate. D'altro canto, tale elenco è conforme alle legislazioni nazionali più progredite in materia (2).

§ 3. I dirigenti di ciascuna delle filiali ubicate nei vari Stati membri saranno tenuti a comunicare immediatamente ai rappresentanti dei lavoratori della loro impresa le informazioni ricevute. La stessa disposizione si applica ai dirigenti degli stabilimenti di un'impresa il cui centro decisionale sia situato all'estero (cfr. artt. 8 e 9).

§ 4. Qualora i dirigenti a livello nazionale non fossero in grado di comunicare le informazioni ricevute ai rappresentanti dei lavoratori, questi potranno chiederle direttamente all'estero alla direzione dell'impresa dominante (o dell'impresa di cui all'art. 9, nel quadro degli stabilimenti). Questa disposizione è necessaria poichè, nello

(1) Bollettino delle Comunità europee - Suppl.4/75,art.120, a titolo d'esempio.
(2) Repubblica federale di Germania, Paesi Bassi e Belgio.

Historical Archives of the European Commission

stato attuale delle legislazioni, la competenza degli organi di rappresentanza cessa, di norma, alle frontiere nazionali. Anche i codici di comportamento dell'OIL o dell'OCSE, di cui la Commissione ha deciso di seguire gli obiettivi, hanno sottolineato la necessità di consentire i contatti tra i vari detentori del potere decisionale e coloro che sono direttamente interessati alle decisioni, anche se si trovano al di fuori del territorio nazionale.

Se, invece, i dirigenti delle filiali o degli stabilimenti hanno comunicato ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni ricevute, la procedura d'informazione è chiusa.

§ 5. Gli Stati membri adotteranno sanzioni in caso di violazione dell'obbligo di fornire informazioni.

Articolo 6

I rappresentanti dei lavoratori dovranno essere consultati, in particolare, sulle decisioni che possono pregiudicare direttamente i loro interessi, cioè quando si proceda:

- alla chiusura o al trasferimento di uno stabilimento o di parti importanti di uno stabilimento,
- a notevoli limitazioni, ampliamenti o modifiche dell'attività,
- a rilevanti modifiche organizzative,
- all'avvio di una cooperazione durevole con altre imprese o alla cessazione di tale cooperazione (§ 2).

L'elenco delle decisioni per le quali la consultazione è obbligatoria non è più ampio di quello stabilito da talune legislazioni nazionali più progredite in questo settore e, comunque, è già stato approvato dalla Commissione nella proposta modificata di regolamento relativo allo statuto delle società per azioni europee (1). Il parere dei lavoratori dovrà essere formulato nel termine stabilito, per evitare il congelamento del processo decisionale. Informazioni precise dovranno essere date dalla direzione dell'impresa a livello del centro decisionale, alle varie filiali o ai vari stabilimenti ubicati nella Comunità, i quali dovranno comunicarli immediatamente ai propri dipendenti. Tali informazioni riguarderanno:

(1) Op. cit. art. 125.

Historical Archives of the European Commission

- i motivi della decisione che si intende adottare,
- le conseguenze giuridiche, economiche e sociali che tale decisione puo' avere per i lavoratori interessati,
- i provvedimenti previsti nei confronti di tali lavoratori (§ 1).

Quest'elenco è stato già approvato dal Consiglio nel quadro della normativa relativa ai licenziamenti collettivi e ai diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti.

Se i rappresentanti dei lavoratori ritengano che la decisione proposta puo' avere ripercussioni dirette sulla loro situazione occupazionale o sulle loro condizioni di lavoro, dovranno svolgersi consultazioni tra la direzione della filiale o dello stabilimento e i rappresentanti dei lavoratori interessati (§ 4) per trovare un accordo sui provvedimenti previsti al loro riguardo.
Questa procedura è già in atto in tutti gli Stati membri nel quadro dell'applicazione della direttiva "Diritti acquisiti in caso di trasferimenti". Se le informazioni richieste in applicazione del presente articolo non vengono comunicate dai dirigenti delle filiali o degli stabilimenti o se le consultazioni non sono organizzate a questo stesso livello, i rappresentanti dei lavoratori saranno autorizzati ad avviare tali consultazioni con la direzione a livello del centro decisionale, per il tramite di delegati all'uopo designati.

Verranno adottate adeguate sanzioni in caso di violazione dell'obbligo d'informare e di consultare, ma gli Stati membri dovranno, inoltre, conferire il diritto ai rappresentanti dei lavoratori interessati da una decisione adottata in violazione del loro diritto di essere consultati, di chiedere ai tribunali, o ad altre istanze nazionali competenti in materia, di adottare dei provvedimenti a tutela dei loro interessi direttamente minacciati. Senza entrare nel merito delle diverse procedure in vigore negli Stati membri, questo concetto deve essere interpretato in senso lato, ad es.: l'autorità competente potrà non autorizzare i licenziamenti collettivi, oppure potrà sospendere i diritti, detenuti dall'azionista maggioritario (cioè dall'impresa dominante) nell'impresa figlia, o potrà condannare l'impresa a risarcire i danni e gli interessi per ciascun giorno di ritardo nel conformarsi all'obbligo d'informare e di consultare, ecc. (§ 6).

Historical Archives of the European Commission

Articolo 7

Il sistema di designazione dei rappresentanti dei lavoratori è disciplinato dalla legislazione e/o dalla prassi seguita nei vari paesi; lo stesso dicasi riguardo alla natura degli organi di rappresentanza competenti (comitato centrale d'impresa o di gruppo, comitato o consiglio d'impresa, shop stewards committee, ecc.).

E' tuttavia previsto che, allorchè in uno Stato membro esista un organo di rappresentanza dei lavoratori ad un livello superiore a quello della filiale o dello stabilimento (cioè a livello di gruppo o di impresa), la procedura di informazione e di consultazione abbia luogo a questo livello (§§ 1 e 2).

Gli Stati membri dovranno accettare anche l'istituzione di un organo di rappresentanza di tutti i lavoratori dell'impresa madre e delle sue filiali nella Comunità mediante accordi tra la direzione al livello del centro decisionale e i rappresentanti dei lavoratori (§ 3). Infatti, la limitazione territoriale degli organi di rappresentanza dei lavoratori prevista dalle legislazioni esistenti rende auspicabile tale operazione. Il funzionamento del suddetto organo è disciplinato dalla legislazione dello stato in cui esso è stato istituito.

Articolo 8

Si dovranno adottare provvedimenti specifici per garantire ai lavoratori occupati in imprese il cui centro decisionale è situato al di fuori della Comunità una protezione analoga a quella prevista per i lavoratori delle imprese il cui centro decisionale è situato all'interno della Comunità. A tal scopo l'articolo 8 stabilisce che, quando un'impresa del genere non garantisce la presenza nella Comunità di almeno un responsabile in grado di adempiere agli obblighi d'informazione e di consultazione prescritti dalla direttiva, sarà considerata responsabile degli obblighi che incombono alla direzione dell'impresa, la direzione dell'impresa che occupa nella Comunità il maggior numero di lavoratori.

Tale disposizione consente di garantire il rispetto della direttiva da parte delle imprese d'origine non comunitaria, per evitare un diverso trattamento delle imprese comunitarie che potrebbe pregiudicare la loro competitività.

Historical Archives of the European Commission

Articolo 9

Le disposizioni degli articoli da 4 a 8 della direttiva relativa alle imprese dominanti e alle loro filiali devono applicarsi anche alle imprese che hanno il proprio centro decisionale in uno Stato membro o uno o più stabilimenti con almeno 100 dipendenti in almeno un altro Stato membro. La scelta di una delle due strutture giuridiche (filiali in un caso e stabilimenti nell'altro) non deve, infatti, avere alcuna influenza sul diritto d'informazione e di consultazione dei lavoratori (par. 1 e 3). L'articolo 7 si dovrà applicare all'impresa e ai suoi stabilimenti e si dovranno autorizzare accordi per la costituzione di un organo di rappresentanza di tutti i lavoratori dell'impresa in questione tra la direzione della stessa ed i rappresentanti dei suoi dipendenti nei vari stabilimenti.

Le disposizioni della direttiva devono applicarsi anche alle imprese il cui centro decisionale sia situato in un paese terzo e che abbiano uno o più stabilimenti in un paese della Comunità. L'articolo 8 si applica in particolare a queste imprese: ne risulta che se esse non assicurano la presenza nella Comunità di almeno un responsabile in grado di adempiere agli obblighi d'informazione e di consultazione, lo stabilimento che dispone nella Comunità del maggior numero di dipendenti sarà responsabile dell'adempimento degli obblighi che incombono all'impresa stessa ai sensi della presente direttiva (par.2).

SEZIONE III - INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE NELLE IMPRESE PRETTAMENTE NAZIONALI A STRUTTURA COMPLESSA

Articolo 10

L'articolo 10 precisa il campo di applicazione della sezione III, che riguarda la situazione delle imprese a struttura complessa definite all'articolo 3, ma il cui centro decisionale è situato nello stesso paese di quello in cui sono occupati i lavoratori. L'impresa in questione puo' essere o una impresa dominante avente nello stesso paese una o più filiali o un'impresa avente nello stesso paese più stabilimenti (articolo 14). In entrambi i casi, i lavoratori delle filiali o degli stabilimenti che occupano almeno 100 dipendenti dovranno essere informati in conformità dell'articolo 11 e consultati in conformità dell'articolo 12.

Historical Archives of the European Commission

Articolo 11

L'elenco delle informazioni che la direzione dell'impresa è tenuta a comunicare ogni trimestre alle sue filiali o ai suoi stabilimenti è lo stesso di quello previsto all'articolo 5 per le imprese a struttura transnazionale. La Commissione assicura cosi' uno stretto parallelismo tra queste due serie di testi. Le informazioni date dovranno riguardare le attività di tutte le filiali o di tutti gli stabilimenti e non soltanto quelle dell'unità in cui sono occupati i lavoratori.

Articolo 12

L'elenco dei casi in cui la consultazione è obbligatoria è lo stesso di quello previsto dall'articolo 6 (par. 1 e 2) - (cfr. il commento a questo articolo).

La direzione della filiale (o dello stabilimento) e i rappresentanti dei lavoratori interessati da una decisione "che puo' pregiudicare direttamente la loro situazione occupazionale o le loro condizioni di lavoro" dovranno procedere a consultazioni "al fine di trovare un accordo sui provvedimenti previsti" nei confronti dei lavoratori. Tali formulazioni sono riprese dall'articolo 6 della direttiva "Diritti acquisiti in caso di trasferimenti".

Le consultazioni avranno luogo a livello degli organi di rappresentanza dei lavoratori costituiti in ciascuno Stato membro, dopo che la direzione di ciascuna impresa avrà comunicato ai rappresentanti dei propri dipendenti le informazioni, in modo da consentire loro di formulare un parere sulla decisione oggetto della consultazione obbligatoria (par. 3 e 4). Tuttavia, se gli obblighi d'informazione e di consultazione previsti non saranno stati rispettati a livello di ciascuna filiale o stabilimento, i rappresentanti dei lavoratori saranno autorizzati a rivolgersi alla direzione dell'impresa dominante e ad avviare con essa consultazioni al fine di ottenere le

Historical Archives of the European Commission

informazioni sui motivi della decisione, sulle sue conseguenze per i lavoratori e di trovare,eventualmente, un accordo sui provvedimenti previsti nei confronti dei lavoratori medesimi (par.5).

Le sanzioni previste al paragrafo 6 sono analoghe a quelle previste all'articolo 6, par.6 (cfr. il commento a questo articolo).

Articolo 13

L'articolo 13 corrisponde all'articolo 7 (sezione II) (cfr. il commento a questo articolo). Gli Stati membri non hanno tuttavia l'obbligo di autorizzare l'istituzione, mediante accordi, di un organo di rappresentanza di tutti i lavoratori dell'impresa dominante e delle sue filiali (o dell'impresa e dei suoi stabilimenti; (cfr. articolo 14), quando questo organo di rappresentanza sia previsto dalla legislazione nazionale. Infatti, se tale procedura è utile in una struttura transnazionale, in un impresa esclusivamente nazionale essa ha motivo di esistere soltanto in mancanza di un organo di rappresentanza di tutti i lavoratori dell'impresa dominante e delle sue filiali (o dell'impresa dominante e dei suoi stabilimenti, cfr. articolo 14), il che non si verifica nella legislazione o nella prassi di tutti gli Stati membri. Tuttavia, gli Stati membri che non dispongono di organi di rappresentanza dei lavoratori a livello dell'impresa dominante sono invitati, a norma dell'articolo 13 (3), ad autorizzarne l'istituzione mediante specifici accordi.

Articolo 14

Questo articolo corrisponde all'articolo 9. Si è detto, a proposito degli articoli da 10 a 14, che la situazione prevista per le imprese dominanti e le loro filiali era egualmente valida per le imprese aventi uno o più stabilimenti nello stesso Stato membro. Infatti, non sarebbe legittimo che il diritto d'informazione e di consultazione dei lavoratori fosse diverso a causa della struttura giuridica della loro impresa a seconda ch'essi lavorino in una filiale o in uno stabilimento.

Historical Archives of the European Commission

Articolo 15

L'obbligo del segreto professionale è il corollario della divulgazione di qualsiasi informazione importante.

Da una parte, è indispensabile impedire che la divulgazione di segreti industriali o commerciali o la divulgazione prematura di una operazione progettata possa pregiudicare gli interessi dell'impresa o far fallire l'operazione stessa. Per questo motivo tutti coloro che sono tenuti al segreto professionale (membri o ex membri degli organi di rappresentanza dei lavoratori e i loro delegati) (par. 1) non potranno divulgare informazioni di carattere riservato.

D'altra parte non è ammissibile che i dirigenti di un'impresa dichiarino "riservate" talune informazioni al solo scopo di non divulgarle per aggirare questo ostacolo, il paragrafo 2 dispone che i tribunali o le altre istanze nazionali siano chiamati a risolvere eventuali controversie sulla valutazione del carattere riservato di talune informazioni. In caso di violazione dell'obbligo del segreto saranno previste sanzioni adeguate (par. 3).

Nella proposta di statuto di società europea, la Commissione ha proposto una disposizione analoga (1).

Articoli da 16 a 19

Queste disposizioni sono conformi a quelle approvate dal Consiglio nelle recenti direttive elaborate nel settore sociale.

---

(1) opera citata, articolo 114.

Historical Archives of the European Commission

PROPOSTA DI DIRETTIVA CONCERNENTE L'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI OCCUPATI IN IMPRESE A STRUTTURA COMPLESSA, IN PARTICOLARE A STRUTTURA TRANSNAZIONALE

presentata dalla Commissione al Consiglio, il .....

Il Consiglio delle Comunità europee,
visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 100,

vista la proposta della Commissione,
visto il parere del Comitato economico e sociale,
visto il parere del Parlamento europeo,

Historical Archives of the European Commission

Considerando che il Consiglio ha adottato il 21 gennaio 1974 la risoluzione relativa ad un programma di azione sociale (1),

Considerando che in un mercato comune le cui economie nazionali si compenetrano strettamente è essenziale, per lo sviluppo armonioso delle attività economiche, che le imprese siano soggette agli stessi obblighi nei confronti dei lavoratori della Comunità interessati dalle loro decisioni, siano essi occupati nello Stato membro alla cui legislazione è soggetta l'impresa o in un altro Stato membro ;

Considerando che i sistemi d'informazione e di consultazione dei lavoratori previsti dalla legislazione e dalla prassi degli Stati membri spesso non coincidono con le strutture complesse dell'entità da cui emanano le decisioni che interessano i lavoratori; che cio' puo' dar luogo ad un diverso trattamento dei lavoratori interessati dalle decisioni di una stessa impresa; che tali differenze possono derivare, in particolare, dalla limitazione territoriale di detti sistemi d'informazione e di consultazione;

Considerando che queste differenze di trattamento hanno un'incidenza diretta sul funzionamento del mercato comune e che è pertanto necessario porvi rimedio operando un ravvicinamento delle legislazioni nel progresso, secondo quanto stabilito dall'articolo 117 del trattato.

Considerando che la presente direttiva rientra nell'ambito delle direttive e delle proposte di direttive in materia di diritto delle società e di diritto del lavoro.

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

(1) GU n. C del 12.2.1974, pag. 1

Historical Archives of the European Commission

SEZIONE I - CAMPO DI APPLICAZIONE E DEFINIZIONI

Articolo 1

La presente direttiva contempla:

- nella sezione II, le procedure d'informazione e consultazione dei lavoratori occupati in uno Stato membro della Comunità da un'impresa il cui centro decisionale è situato in un altro Stato membro o in un paese terzo;

- nella sezione III, le procedure d'informazione e consultazione dei lavoratori applicabili qualora un'impresa abbia, in un solo Stato membro, più stabilimenti, ovvero una o più filiali, e il suo centro decisionale sia situato nello stesso Stato membro.

Historical Archives of the European Commission

Articolo 2

Ai sensi della presente direttiva s'intendono per:

a) Rappresentanti dei lavoratori:

I rappresentanti dei lavoratori di cui all'articolo 2, lettera c), della direttiva 77/187/CEE, del Consiglio del 14 febbraio 1977, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti. (1).

b) Direzione:

Il dirigente o i dirigenti di un'impresa, secondo la legislazione dello Stato cui l'impresa stessa è soggetta.

c) Centro decisionale:

Il luogo in cui la direzione di un'impresa esercita effettivamente le sue funzioni.

Historical Archives of the European Commission

(1) GU n. L 61 del 5.3.1977

Articolo 3

1. Ai sensi della presente direttiva, un'impresa è considerata impresa dominante di tutte le imprese da essa controllate, dette imprese filiali.

2. Si considerano imprese filiali le imprese in cui l'impresa dominante, in via diretta o indiretta,

a) dispone della maggioranza dei voti corrispondenti alle quote emesse dall'impresa;

ovvero

b) puo' designare almeno la metà dei membri del Consiglio di amministrazione, di direzione o di vigilanza dell'impresa, semprechè tali membri dispongano della maggioranza dei voti.

Historical Archives of the European Commission

SEZIONE II - INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE NELLE IMPRESE A CARATTERE TRANSNAZIONALE

Articolo 4

La direzione di un'impresa dominante il cui centro decisionale è situato in uno Stato membro della Comunità e che abbia una o più imprese filiali ubicate in almeno un altro Stato membro è tenuta ad informare, per il tramite della direzione delle imprese filiali, i rappresentanti dei lavoratori di tutte le imprese filiali che occupano almeno 100 dipendenti nella Comunità conformemente all'articolo 5, e a consultarli, conformemente all'articolo 6.

Historical Archives of the European Commission

Articolo 5

1. Almeno ogni sei mesi, la direzione di un'impresa dominante deve trasmettere, almeno semestralmente, alla direzione delle sue imprese filiali nella Comunità informazioni pertinenti che diano un quadro preciso delle attività svolte dall'impresa dominante e dalle sue imprese filiali.

2. Le informazioni devono riguardare in particolare:
   a) la struttura e il personale;
   b) la situazione economica e finanziaria;
   c) la situazione e l'evoluzione probabile degli affari, della produzione e delle vendite;
   d) la situazione e l'evoluzione probabili dell'occupazione;
   e) i programmi di produzione e d'investimento;
   f) i progetti di razionalizzazione;
   g) i metodi di fabbricazione e di lavoro, in particolare l'introduzione di nuovi metodi di lavoro;
   h) tutte le procedure e tutti i progetti che possano avere ripercussioni sostanziali sugli interessi dei lavoratori.

3. La direzione di ogni impresa filiale è tenuta a comunicare immediatamente queste informazioni ai rappresentanti dei lavoratori occupati nella impresa filiale stessa.

4. Se la direzione delle imprese filiali non è in grado di comunicare ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni di cui ai paragrafi 1 e 2, la direzione dell'impresa dominante deve comunicare queste informazioni ai rappresentanti dei lavoratori che ne avranno fatto richiesta.

5. Gli Stati membri prevedono adeguate sanzioni in caso di violazione dell'obbligo stabilito dal presente articolo.

Historical Archives of the European Commission

Articolo 6

1. La direzione di un'impresa dominante, che intenda adottare una decisione riguardante la totalità o una parte importante dell'impresa dominante o di una impresa/filiale che puo' avere ripercussioni sostanziali sugli interessi dei lavoratori, è tenuta a trasmettere alla direzione di ciascuna delle sue imprese/filiali nella Comunità - al più tardi/40 giorni prima dell'adozione della decisione stessa - informazioni precise riguardanti, in particolare:
   - i motivi della prevista decisione,
   - le conseguenze giuridiche, economiche e sociali della decisione per i lavoratori interessati,
   - le misure previste nei confronti dei lavoratori.

2. Le decisioni di cui al paragrafo 1 concernono in particolare:
   a) la chiusura o il trasferimento di uno stabilimento o di reparti importanti di uno stabilimento,
   b) limitazioni, ampliamenti o modifiche di rilievo dell'attività,
   c) rilevanti modifiche organizzative,
   d) l'avvio di una cooperazione durevole con altre imprese o la cessazione di tale cooperazione.

3. La direzione di ogni impresa/filiale è tenuta a comunicare immediatamente queste informazioni ai rappresentanti dei lavoratori ed a richiederne il parere entro un termine che non/puo' essere inferiore a 30 giorni.

4. Se i rappresentanti dei lavoratori ritengo che la decisione prevista possa avere ripercussioni dirette sulla loro situazione occupazionale o sulle loro condizioni di lavoro, la direzione della impresa/filiale è tenuta a consultarli per pervenire ad un accordo sulle misure previste nei loro confronti.

5. Se la direzione delle imprese/filiali non comunica ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni di cui al paragrafo 3 ovvero non effettua le consultazioni di cui al paragrafo 4, questi ultimi saranno autorizzati ad avviare consultazioni, per il tramite di delegati incaricati, con la direzione dell'impresa dominante per ottenere tali informazioni/e pervenire eventualmente ad un accordo sulle misure previste nei confronti dei lavoratori int.

Historical Archives of the European Commission

6) Gli Stati membri prevedono adeguate sanzioni in caso di violazione degli obblighi stabiliti dal presente articolo. In particolare, essi concedono il diritto ai rappresentanti dei lavoratori interessati dalla decisione/il diritto di chiedere ai tribunali o alle altre autorità nazionali competenti in materia l'adozione di provvedimenti cautelativi dei loro interessi.

Historical Archives of the European Commission

Articolo 7

1. Quando in uno Stato membro un organo di rappresentanza dei lavoratori esiste ad un livello superiore rispetto a quello della/filiale, le informazioni di cui all'articolo 5 sono fornite a tale organo per quanto riguarda i lavoratori di tutte le/filiali così rappresentate.

2. Le consultazioni previste dall'articolo 6 avvengono alle stesse condizioni con l'organo di rappresentanza dei lavoratori di cui al paragrafo 1.

3. Mediante accordi tra la direzione dell'impresa dominante ed i rappresentanti dei lavoratori, puo' essere costituito un organo di rappresentanza di tutti i lavoratori dell'impresa dominante e delle sue/filiali nella Comunità.
Qualora venga costituito un siffatto organo, si applicano i paragrafi 1 e 2.

Historical Archives of the European Commission

Articolo 8

Se la direzione dell'impresa dominante il cui centro decisionale è situato fuori della Comunità e che controlla una o più filiali / imprese della Comunità non garantisce la presenza nella Comunità di almeno un responsabile in grado di adempiere agli obblighi d'informazione e di consultazione prescritti dalla presente direttiva, la direzione della impresa filiale che occupa nella Comunità il maggior numero di lavori è responsabile dell'assolvimento degli obblighi che incombono alla direzione dell'impresa dominante in virtù della presente direttiva.

Historical Archives of the European Commission

Articolo 9

1. La direzione di un'impresa che abbia il proprio centro decisionale in uno Stato membro della Comunità e uno o più stabilimenti in almeno un altro Stato membro, è tenuta ad informare, per il tramite della direzione degli stabilimenti, i rappresentanti dei lavoratori di tutti gli stabilimenti che occupano almeno 100 lavoratori nella Comunità conformemente all'articolo 5, e a consultarli, conformemente all'articolo 6.

2. La direzione di un'impresa che abbia il proprio centro decisionale in un paese terzo ed almeno uno stabilimento in uno / Stato membro della Comunità è soggetta agli obblighi di cui al paragrafo 1.

3. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, i termini "impresa" e "stabilimento" sostituiscono rispettivamente, negli articoli da 4 - 8, i termini "impresa dominante" e imprese "filiali".

Historical Archives of the European Commission

SEZIONE III - INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI DIPENDENTI DELLE IMPRESE A STRUTTURA COMPLESSA IL CUI CENTRO DECISIONALE E' SITUATO NELLO STESSO PAESE IN CUI SONO OCCUPATI

Articolo 10

La direzione di un'impresa dominante che abbia il proprio centro decisionale in uno Stato membro della Comunità e una o più imprese filiali nello stesso Stato membro è tenuta a informare, per il tramite della direzione delle imprese filiali, i rappresentanti dei lavoratori di tutte le imprese filiali che occupano almeno 100 dipendenti in tale Stato, in conformità dell'articolo 11, e a consultarli, in conformità dell'articolo 12.

Historical Archives of the European Commission

Articolo 11

1. Almeno ogni sei mesi, la direzione di un'impresa dominante deve trasmettere alla direzione delle proprie imprese filiali nella Comunità informazioni pertinenti che diano un quadro preciso delle attività svolte dall'impresa dominante e dalle sue imprese filiali.

2. Le informazioni devono riguardare in particolare:

   a) la struttura e il personale,
   b) la situazione economica e finanziaria,
   c) la situazione e la probabile evoluzione degli affari, della produzione e delle vendite,
   d) la situazione e l'evoluzione probabili dell'occupazione,
   e) i programmi di produzione e d'investimento,
   f) i progetti di razionalizzazione,
   g) i metodi di fabbricazione e di lavoro, in particolare l'introduzione di nuovi metodi di lavoro,
   h) tutte le procedure e tutti i progetti che possano avere ripercussioni sostanziali sugli interessi dei lavoratori.

3. La direzione di ogni impresa/filiale è tenuta a comunicare immediatamente queste informazioni ai rappresentanti dei lavoratori dell'impresa filiale stessa.

4. Se la direzione delle imprese/filiali non è in grado di comunicare ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni di cui ai paragrafi 1 e 2, la direzione dell'impresa dominante deve comunicare tali informazioni ai rappresentanti dei lavoratori che ne avranno fatto richiesta.

5. Gli Stati membri prevedono adeguate sanzioni in caso di violazione dell'obbligo stabilito dal presente articolo.

Historical Archives of the European Commission

Articolo 12

1. La direzione di un'impresa dominante, che intenda adottare una decisione, riguardante la totalità o una parte importante dell'impresa dominante o di una impresa filiale, che può avere ripercussioni sostanziali sugli interessi dei lavoratori, è tenuta a trasmettere alla direzione di ciascuna delle sue imprese filiali, al più tardi 40 giorni prima dell'adozione della decisione, informazioni precise riguardanti, in particolare:

- i motivi della prevista decisione;
- le conseguenze giuridiche, economiche e sociali che tale decisione puo' avere per i lavoratori interessati;
- le misure previste nei confronti dei lavoratori.

2. Le decisioni di cui al paragrafo 1 concernono in particolare:

a) la chiusura o il trasferimento di uno stabilimento o di reparti importanti di uno stabilimento;

b) limitazioni, ampliamenti o modifiche di rilievo dell'attività;

c) rilevanti modifiche organizzative;

d) l'avvio di una cooperazione durevole con altre imprese o la cessazione di tale cooperazione.

3 La direzione di ciascuna impresa filiale è tenuta a comunicare immediatamente tali informazioni ai rappresentanti dei lavoratori e a richiederne il parere entro un termine che non puo' essere inferiore a 30 giorni.

4. Se i rappresentanti dei lavoratori ritengono che la decisione prevista possa avere ripercussioni dirette sulla loro situazione occupazionale o sulle loro condizioni di lavoro, la direzione della impresa filiale è tenuta a consultarli per pervenire ad un accordo sulle misure previste nei loro confronti.

5. Se la direzione delle imprese filiali non comunica ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni di cui al paragrafo 3 o non procede alle consultazioni di cui al paragrafo 4, questi ultimi saranno autorizzati ad avviare consultazioni, per il tramite di delegati all'uopo designati, con la direzione dell'impresa dominante per ottenere tali informazioni e pervenire eventualmente ad un accordo sulle misure previste nei confronti dei lavoratori, interessati.

Historical Archives of the European Commission

6. Gli Stati membri prevedono adeguate sanzioni in caso di violazione degli obblighi stabiliti dal presente articolo. In particolare, essi concedono ai rappresentanti dei lavoratori interessati dalla decisione il diritto di chiedere ai tribunali o alle altre autorità nazionali competenti di adottare provvedimenti cautelativi dei loro interessi.

Historical Archives of the European Commission

Articolo 13

1. Se in uno Stato membro esiste un organo di rappresentanza dei lavoratori ad un livello superiore a quello della/filiale, le informazioni di cui all'articolo 11 sono comunicate a tale organo per quanto riguarda i lavoratori di tutte le/filiali da esso rappresentate.

2. Le consultazioni previste all'articolo 12 hanno luogo, nelle stesse condizioni, con l'organo di rappresentanza dei lavoratori di cui al paragrafo 1.

3. Se la legislazione nazionale non contempla l'esistenza di un organo di rappresentanza di tutti i lavoratori dell'impresa dominante e delle sue/filiali, questo puo' essere costituito mediante accordi tra la direzione dell'impresa dominante e i rappresentanti dei lavoratori. In tal caso si applicano i paragrafi 1 e 2.

Historical Archives of the European Commission

Articolo 14

1. In conformità dell'articolo 11, la direzione di un'impresa avente il centro decisionale in uno Stato membro della Comunità e uno o più stabilimenti nello stesso Stato membro, è tenuta ad informare, per il tramite della direzione degli stabilimenti medesimi, i rappresentanti dei lavoratori di tutti gli stabilimenti che occupano almeno 100 dipendenti e a consultarli in conformità dell'articolo 12.

2. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, negli articoli 10 - 13, i termini "impresa" e "stabilimento" sostituiscono, rispettivamente, i termini "impresa dominante" e "impresa filiale".

Historical Archives of the European Commission

SEZIONE IV - OBBLIGO DEL SEGRETO

Articolo 15

1. I membri e gli ex membri degli organi di rappresentanza dei lavoratori e i delegati da questi designati sono tenuti a non divulgare informazioni aventi carattere riservato. Se comunicano informazioni a terzi, essi devono tener conto degli interessi dell'impresa e non devono, in particolare, divulgare segreti industriali o commerciali.

2. Gli Stati membri incaricano un tribunale o un'altra istanza nazionale di risolvere le controversie sulla valutazione del carattere riservato di talune informazioni.

3. In caso di violazione dell'obbligo del segreto gli Stati membri adottano sanzioni adeguate.

Historical Archives of the European Commission

SEZIONE V - DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 16

La presente direttiva non pregiudica le misure che verranno adottate in applicazione della direttiva 75/129/CEE del Consiglio, del 17.2.1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (1), e della direttiva 77/187/CEE, né la facoltà degli Stati membri di applicare o d'introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori.

Historical Archives of the European Commission

(1) GU n. L 48 del 22.2.1975, pag. 29

Articolo 17

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il .....
data da precisarsi al momento dell'adozione della direttiva da parte del Consiglio. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Historical Archives of the European Commission

Articolo 18

Entro due anni a decorrere dalla data di cui all'articolo 17 gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutti i dati utili per consentirle di redigere una relazione, che sarà sottoposta al Consiglio, sull'applicazione della presente direttiva.

Articolo 19

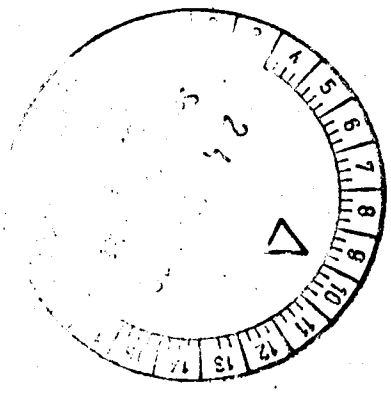
Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Historical Archives of the European Commission

COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

COM(80) 423 def.

Brussel, 23 oktober 1980



Voorstel voor een

RICHTLIJN INZAKE DE VOORLICHTING

en de raadpleging van de werknemers in ondernemingen met ingewikkelde en in het bijzonder een transnationale structuur

---

(door de Commissie bij de Raad ingediend)

Historical Archives of the European Commission

TOELICHTING

I. INLEIDING

A. Algemene opmerkingen

1. De uitbreiding van de ondernemingen heeft vaak tot gevolg dat de systemen waardoor de werknemers worden voorgelicht en geraadpleegd, niet langer meer zijn afgestemd op de structuren van de betrokken ondernemingen. Deze zijn, doordat zij zich via de oprichting van vestigingen of dochterondernemingen door het gehele land en vaak in diverse vreemde landen uitbreiden, complex geworden, terwijl de voorlichting en raadpleging van de werknemers van de onderneming op het niveau van de lokale entiteit waarin ze zijn tewerkgesteld, namelijk de werkplaats, de bedrijfsafdeling of het bedrijf, blijven steken.

2. Vandaar dat besluiten die ernstige gevolgen kunnen hebben voor de werknemers van een lokale entiteit, zeer goed kunnen worden geconcipieerd en getroffen op een heel wat hoger niveau (in hetzelfde land of zelfs in een vreemd land) en rekening houdend met overwegingen die zich zelfs kunnen onttrekken aan de werkgevers op plaatselijk niveau. In dit verband blijft de voorlichting van de werknemers doorgaans enkel betrekking hebben op de aangelegenheden van deze lokale entiteit, waardoor hen slechts een gedeeltelijke, onvolledige of zelfs verkeerde beoordeling van de werkelijke situatie in verband met de gang van zaken in de onderneming in zijn geheel wordt toegestaan.

3. Recente gebeurtenissen hebben, zo dit al noodzakelijk was, bevestigd dat deze vaststelling buitengewoon ernstige gevolgen heeft voor de werknemers van de ondernemingen die hun activiteiten in diverse landen uitoefenen, aangezien het recht op arbeid en meer nog het recht betreffende de vertegenwoordigende organen van de werknemers, doorgaans territoriaal van toepassing is : de bevoegdheid van deze instellingen (evenals de werkingssfeer van de vakbonden) houdt doorgaans op bij de nationale grenzen (1). Bijgevolg doen de systemen waardoor de werknemers van een bepaald land worden voorgelicht en geraadpleegd, hun weerslag alleen gevoelen binnen het juridisch kader van dit land, komen zij alleen de werknemers van dit land ten goede en hebben zij als regel slechts betrekking op de activiteiten die in dit land worden uit-

---

(1) Een wet met een territoriaal statuut kan geen gevolgen hebben buiten het nationale grondgebied. "Het bepaalde in de ordonnantie op grond waarvan het centraal comité bijeenkomt in de zetel van de onderneming dient, indien de maatschappelijke zetel is gevestigd in het buitenland (in België), te worden opgevat als betrekking hebbend op de voornaamste plaats van uitoefening van zijn activiteiten van werkgever in Frankrijk". (Arrest van de Franse Raad van State van 29 juni 1973/Compagnie des Wagons-Lits).

Historical Archives of the European Commission

geoefend, indien zij al niet uitsluitend zijn gesitueerd op het niveau van een dochteronderneming of eventueel een vestiging. Er zijn maatregelen nodig om aan de werkgevers in elke Lid-Staat aanvullende gegevens te doen verstrekken die betrekking hebben op de transnationale activiteiten en met behulp waarvan zij hun werknemers de middelen kunnen verschaffen om zich een volledig en duidelijk beeld te vormen van de activiteit en van de resultaten van de gehele onderneming in de diverse landen waar deze is gevestigd. Ook moeten maatregelen worden getroffen om het de werknemersvertegenwoordigers mogelijk te maken zich in het buitenland te wenden tot de directie op het niveau van het beslissingscentrum indien alleen deze directie in staat is hen overeenkomstig het bepaalde van de richtlijn voor te lichten en te raadplegen (zie afdeling II).

4. Ook in sommige louter nationale ondernemingen kunnen soorgelijke problemen in verband met voorlichting en raadpleging worden geconstateerd, indien de systemen in verband met de voorlichting en raadpleging van de werknemers niet zijn afgestemd op de structuur van de entiteit waarvan de beslissingen hun belangen raken : dit kan het geval zijn indien een onderneming haar activiteit heeft ontplooid via tal van vestigingen en er geen vertegenwoordigende organen bestaan van de werknemers op het niveau van de onderneming, maar alleen op het niveau van de werkplaats, de fabriek of de vestiging. Wat echter het meest voorkomt, is dat moederondernemingen in hetzelfde land diverse dochterondernmingen hebben zonder dat er vertegenwoordigende organen van de werknemers zijn georganiseerd op het niveau van de moederondernming. Er dienen maatregelen te worden getroffen opdat de leidinggevende figuren op het niveau van deze vestigingen of dochterondernemingen in staat worden gesteld hun werknemers op een geëigende wijze voor te lichten en te raadplegen, zelfs indien de beslissing die de belangen van hun werknemers raakt, niet door hen wordt getroffen, maar door een directie op een hoger niveau. De werknemersvertegenwoordigers dienen eveneens in de mogelijkheid te worden gesteld zich te wenden tot deze directie indien alleen deze in staat is hen voor te lichten en te raadplegen overeenkomstig het bepaalde in de richtlijn (zie afdeling III).

In een Gemeenschap waarvan de nationale economieën sterk met elkaar zijn verweven en waarin de ondernemingen doende zijn hun structuren aan te passen via het uitoefenen van hun door het EEG-Verdrag gewaarborgd recht van vestiging, is het fundamenteel dat alle ondernemingen van een bepaalde structuur en met een belangrijk

personeelsbestand, met name die welke transnationale activiteiten uitoefenen, dezelfde rechten en ook dezelfde verantwoordelijkheden hebben. Vandaar dat een juridisch kader dat is gericht op de voorlichting en de raadpleging van de werknemers, deel zal uitmaken van de geleidelijke opbouw van een uniforme structuur voor alle ondernemingen van de Gemeenschap. De huidige economische situatie die diepgaande en moeizame reorganisaties vergt van de industriële structuren en zeer ernstige sociale gevolgen heeft, laat duidelijk het belang uitschijnen van een communautair initiatief ter zake. In dit licht bezien, krijgt de aan alle ondernemingen opgelegde verplichting tot het voorlichten en raadplegen van hun werknemers met betrekking tot de gehele gang van zaken in de ondernemingen een bijzondere betekenis.

Voorts mag niet uit het oog worden verloren dat in elk van de Lid-Staten reeds systemen inzake voorlichting en raadpleging bestaan, zij het dat het juridische karakter daarvan en hun praktische doeltreffendheid geenszins identiek zijn. Daarenboven mag het communautaire instrument geen ingrijpende verstoring teweegbrengen van de bestaande systemen die reeds een, zij het gedeeltelijke, oplossing voor het geschetste probleem bieden. Reeds tot stand gebrachte procedures, hetzij via de nationale wetgeving, hetzij op vrijwillige basis, bijvoorbeeld in uitvoering van de gedragsregels van de OESO, dienen zoveel mogelijk in het communautaire kader te worden opgenomen. Dit kader dient eveneens soepel te zijn ten einde zowel rekening te houden met systemen die zijn gebaseerd op tussen de sociale partners aangegane accoorden, als met systemen die een wettelijk karakter dragen.

Wat betreft de activiteiten van ondernemingen met een transnationale structuur, zal de doelstelling dezelfde zijn als die welke wordt nagestreefd door de internationale instrumenten die een juridisch niet-bindend karakter dragen, zoals de gedragsregels van de OESO of de tripartite verklaring van de IAO, met dien verstande dat de verwezenlijking van deze doelstelling binnen de Gemeenschap zal worden nagestreefd via een richtlijn die is goedgekeurd en die wordt toegepast overeenkomstig de methoden die zijn aangepast aan de specifieke omstandigheden en behoeften van de Gemeenschap.

5. De in deze richtlijn geschetste problemen zijn dikwijls zeer complex. Sommige punten zullen ongetwijfeld op een later tijdstip nader worden uitgewerkt in het licht van de raadpleging van het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité. De Commissie zal verder ook voeling blijven houden met de betrokken kringen.

Historical Archives of the European Commission

De Commissie onderstreept dat deze verschillende raadplegingen tegelijkertijd in overeenstemming zijn met het algemene doel van de ontwikkeling van het overleg tussen de sociale partners op communautair niveau.

Op grond van de uitgebrachte adviezen die zij ontvangt, zal de Commissie overeenkomstig artikel 149, lid 2, van het EEG-Verdrag, een duidelijker vorm geven aan of eventueel wijzigingen aanbrengen in haar voorstel voor een richtlijn.
De Commissie herinnert er tenslotte aan dat de werkzaamheden van de OESO en het IAB op dit gebied worden voortgezet. Zij zal daaraan actief deelnemen om te bereiken dat voor de multinationale ondernemingen van niet-communautaire oorsprong zo spoedig mogelijk dezelfde verplichtingen gelden als voor de ondernemingen van communautaire oorpsrong.

B. Juridische grondslag

Artikel 100 van het EEG-Verdrag werd als juridische grondslag gekozen omdat het gebrek aan samenhang tussen de informatie- en overlegsystemen enerzijds en de complexe structuren van de ondernemingen anderzijds van directe invloed kunnen

Historical Archives of the European Commission

zijn op de werking van de Gemeenschappelijke Markt. Hierin moet verbetering worden gebracht door harmonisatie van de wetgevingen op de weg van de vooruitgang, in de zin van artikel 117 van het Verdrag.
De richtlijn "Collectief ontslag" en de richtlijn "Verkregen rechten", waarvan de nieuwe richtlijn in zekere zin het verlengstuk is, zijn ook op artikel 100 gebaseerd.

II. COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

AFDELING I - DEFINITIES EN WERKINGSSFEER

Artikel 1

De communautaire regeling bestaat uit twee onderscheiden delen. Het ene deel (afdeling II) heeft betrekking op de situatie van de ondernemingen waarvan het beslissingscentrum zich in een andere Lid-Staat of een derde land bevindt, het andere (afdeling III) op de situatie van de ondernemingen die in één enkele Lid-Staat verschillende vestigingen hebben of één of meer dochterondernemingen en hun beslissingscentrum in hetzelfde land. Deze aanpak garandeert alle ondernemingen met een vrij groot personeelsbestand dat zij op gelijkwaardige wijze worden behandeld, rekening houdend met de bijzondere kenmerken van de transnationale ondernemingen. Doordat deze ondernemingen in verschillende landen en bijgevolg in het kader van verschillende rechtsstelsels werkzaam zijn, zijn de artikelen die op hen betrekking hebben, inderdaad vaak ingewikkelder dan die welke op de zuiver nationale ondernemingen betrekking hebben. Er wordt gezorgd voor een parallellisme tussen de beide delen van de richtlijn.

Artikel 2

Overeenkomstig de richtlijn "Verkregen rechten van de werknemers" (1) worden in artikel 2 bedoeld de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de wettelijke voorschriften of het gebruik in de Lid-Staten, met uitzondering van de leden van de beheers-, bestuurs- of toezichthoudende organen, die geen deel uitmaken van de vertegenwoordigende organen van de loontrekkenden.

---

(1) PB L 61 van 5.3.1977

Historical Archives of the European Commission

- Onder directie worden verstaan de leidende personen van de onderneming op de verschillende niveaus zoals nader aangegeven in de artikelen van de richtlijn. In de artikelen worden aldus bedoeld ofwel de directie van de dominerende onderneming of de directie van elke dochteronderneming, ofwel de directie van een onderneming met één of meer vestigingen.
- Onder het beslissingscentrum wordt verstaan de plaats waar de leiding van de onderneming met complexe structuur in werkelijkheid haar functies uitoefent. Deze plaats kan zich bevinden in dezelfde Lid-Staat als die waar de onderneming haar activiteiten uitoefent (nationale onderneming met complexe structuur), of in een andere Lid-Staat of zelfs buiten de Europese Gemeenschap (onderneming met transnationale structuur).

Artikel 3

Dit artikel bevat een definitie van de dominerende onderneming en de dochterondernemingen. Van onderneming A wordt aangenomen dat zij onderneming B controleert, als over de meerderheid van de stemrechten in onderneming B beschikt, of ten minste de helft van de leden van het beheers-, bestuurs- of toezichthoudend orgaan van onderneming B kan aanwijzen. Deze definitie van de begrippen "dominerende onderneming" en "dochteronderneming" is gebaseerd op objectieve criteria die aangepast zijn aan de bijzondere context van de richtlijn. Toch wordt gezorgd voor een samenhang tussen de richtlijn en andere communautaire instrumenten die op analoge situaties betrekking hebben. Het blijft altijd mogelijk een feitelijke controle in te stellen voor gevallen die niet door de vermoedens worden beoogd (bijvoorbeeld een belangrijke, zij het minderheidsparticipatie).

AFDELING II - VOORLICHTING EN RAADPLEGING IN ONDERNEMINGEN MET TRANSNATIONAAL KARAKTER

Artikel 4

De geldende nationale wetgevingen moeten eventueel worden aangevuld om extra gegevens te verschaffen in verband met de internationale draagwijdte van de werkzaamheden der ondernemingen met transnationale structuur, ten einde de werknemers in staat te stellen zich een volledig en allesomvattend beeld te vormen van de activiteiten en de resultaten van het geheel van de onderneming in de verschillende landen waar zij is gevestigd. Zo zouden bijvoorbeeld de gegevens die ter uitvoering van de richtlijnen "Collectief ontslag" en "Verkregen rechten" worden verstrekt, over de motieven van de beslissing die wordt genomen in het kader van een algemene strategie, voortaan door de werkgever op nationaal niveau moeten kunnen worden beoordeeld : deze moet in staat zijn, zijn loontrekkenden werkelijk te informeren over de motieven van een beslissing die hijzelf niet heeft genomen en met hen overleg te plegen voordat de beslissing wordt uitgevoerd.

Historical Archives of the European Commission

Informatie en overleg kunnen evenwel beperkt blijven tot dochterondernemingen en vestigingen die meer dan 100 werknemers tellen. Er is rekening gehouden met de situatie van bepaalde Lid-Staten waar een werknemersvertegenwoordiging die inzake informatie en overleg bevoegd is, slechts vanaf een bepaald personeelsbestand verplicht is.

Artikel 5

lid 1. De directie op het niveau van het beslissingscentrum zal verplicht zijn ten minste elk halfjaar aan alle werkgevers op nationaal niveau alle beoordelingselementen te doen toekomen zodat deze beschikken over de middelen om hun werknemers werkelijk en onverwijld te informeren en te consulteren over het geheel van hun activiteiten en niet alleen over de activiteiten van de onderneming in het land in kwestie.

lid 2. De lijst van de gegevens die aan de werknemers of hun vertegenwoordigers moeten worden medegedeeld, werd door de Commissie reeds voorgesteld in het kader van het gewijzigde voorstel voor een verordening, houdende het statuut van de Europese naamloze vennootschap (1). Hij werd door het Europees Parlement goedgekeurd en destijds waren er geen grote bezwaren van andere geraadpleegde instanties. Voorts beantwoordt deze lijst aan de vooruitstrevende nationale wetgevingen op dit gebied (2).

lid 3. De leidende personen van elke dochteronderneming in de verschillende Lid-Staten zullen verplicht zijn aan de vertegenwoordigers van de werknemers van hun onderneming de ontvangen gegevens onverwijld mede te delen. Dezelfde bepaling geldt voor de leidende personen van de vestigingen van een onderneming waarvan het beslissingscentrum zich in het buitenland bevindt (cf. artikelen 8 en 9).

lid 4. Ingeval de leidende personen op nationaal niveau niet in staat zijn de vereiste gegevens aan de vertegenwoordigers van hun werknemers mede te delen, kunnen laatstgenoemden daarom rechtstreeks in het buitenland bij de leiding van de dominerende onderneming verzoeken (of de onderneming cf. artikel 9 in het kader

Historical Archives of the European Commission

(1) Bulletin van de Europese Gemeenschappen - Supplement 4/75, artikel 120 cf. als voorbeeld

(2) Bondsrepubliek Duitsland, Nederland en België

van de vestigingen). Deze bepaling is noodzakelijk omdat bij de huidige stand van de wetgevingen de bevoegdheid van de vertegenwoordigende organen normaliter bij de nationale grenzen ophoudt. In de gedragscodes van de IAO en de OESO, welker doelstellingen de Commissie wil nastreven, wordt ook gewezen op de noodzaak contacten mogelijk te maken tussen degenen die de echte beslissingsbevoegdheid hebben en degenen die rechtstreeks bij die beslissingen betrokken zijn, ook al bevinden zij zich buiten het nationale grondgebied.

Als leidende personen van de dochterondernemingen of de vestigingen aan de vertegenwoordigers van hun werknemers de vereiste gegevens hebben medegedeeld, is de informatieprocedure daarentegen afgesloten.

lid 5. Er moeten door de Lid-Staten sancties worden vastgesteld voor niet-nakoming van de verplichting tot informatie.

Artikel 6

De vertegenwoordigers van de werknemers moeten met name worden geraadpleegd over de beslissingen die hun belangen rechtstreeks kunnen treffen. Dit is het geval als wordt overgegaan tot

- sluiting of verplaatsing van vestigingen of belangrijke onderdelen daarvan
- belangrijke inkrimpingen, uitbreidingen of wijzigingen van de activiteiten
- belangrijke organisatorische wijzigingen
- het aangaan of verbreken van duurzame samenwerking met andere ondernemingen (lid 2)

De lijst van de beslissingen waarvoor overleg verplicht is, gaat niet verder dan bepaalde nationale wetgevingen die op dit gebied het meest vooruitstrevend zijn. Voorts werd hij door de Commissie reeds goedgekeurd in haar gewijzigd voorstel voor een verordening houdende het statuut van de Europese naamloze vennootschap (1). Het advies van de werknemers moet binnen de toegestane tijd worden uitgebracht om blokkering van de beslissing te voorkomen. Door de directie van de onderneming op het niveau van het beslissingscentrum moeten precieze gegevens worden verstrekt aan de verschillende dochterondernemingen of vestigingen daarvan in de Gemeenschap, die deze onverwijld aan hun werknemers moeten mededelen. Deze gegevens moeten betrekking hebben op :

(1) op. cit. artikel 125

Historical Archives of the European Commission

- de motieven van de voorgenomen beslissing
- de juridische, economische en sociale gevolgen van deze beslissing voor de betrokken werknemers
- en de maatregelen die worden overwogen met betrekking tot deze werknemers (lid 1)

Deze lijst werd door de Raad reeds goedgekeurd in het kader van het collectief ontslag en de rechten van de werknemers bij overgang.

Indien de voorgenomen beslissing volgens de vertegenwoordigers van de werknemers de tewerkstellings- of arbeidsvoorwaarden van de werknemers rechtstreeks kan beinvloeden, dient met het oog op het bereiken van een accoord over de maatregelen die op hen betrekking hebben, overleg plaats te vinden tussen de directie van de dochteronderneming of de vestiging en de vertegenwoordigers van de betrokken werknelers (lid 4). Deze procedure is reeds in alle Lid-Staten van toepassing in het kader van de uitvoering van de richtlijn "Verkregen rechten van de werknemers bij overgang". Indien de in dit artikel bedoelde gegevens door de leidende personen van de dochterondernemingen of de vestigingen niet worden medegedeeld, of indien het overleg op ditzelfde niveau niet plaatsvindt, zijn de vertegenwoordigers van de werknemers gemachtigd via gemandateerde afgevaardigden bedoeld overleg met de leiding op het niveau van het beslissingscentrum te beginnen.

Er moeten passende sancties worden vastgesteld voor niet-nakoming van de verplichting tot informatie en overleg, doch de Lid-Staten moeten bovendien aan de vertegenwoordigers van de werknemers die getroffen zijn door een beslissing waarover zij onterecht niet zijn geraadpleegd, het recht toekennen om de rechtbanken of andere daartoe gemachtigde nationale instanties te verzoeken conservatoire maatregelen te treffen om hun rechtstreeks bedreigde belangen te vrijwaren. De verschillende in de Lid-Staten toegepaste procedures worden hier niet in bijzonderheden geanalyseerd, doch het begrip moet zeer ruim worden begrepen, bijvoorbeeld : de bevoegde instantie heeft de mogelijkheid collectief ontslag af te wijzen, of de rechten van de houder van de meerderheidsparticipatie (de dominerende onderneming) in de dochteronderneming kunnen worden opgeheven, of er kunnen veroordelingen tot schadevergoeding worden uitgesproken per dag achterstand bij de uitvoering van de verplichting tot informatie en overleg, enz. (lid 6).

Historical Archives of the European Commission

Artikel 7

De keuze van de manier waarop de vertegenwoordigers van de werknemers worden aangewezen, wordt overgelaten aan de nationale wetgeving en/of de nationale praktijk. Dit geldt ook voor de aard van het bevoegde vertegenwoordigende orgaan (centrale ondernemingsraad of concern-ondernemingsraad, ondernemingsraad, shopstewards committee, enz.).

Evenwel is bepaald dat wanneer er in een Lid-Staat een vertegenwoordigend orgaan van de werknemers op een hoger niveau dan dat van de dochteronderneming of van de vestiging (op het niveau van het concern of van de onderneming) bestaat, de voorlichting en de raadpleging op dit niveau dienen plaats te vinden (leden 1 en 2).

De Lid-Staten dienen eveneens te aanvaarden dat er een vertegenwoordigend orgaan van alle werknemers van de moederonderneming en van haar dochterondernemingen in de Gemeenschap wordt opgericht bij overeenkomsten tussen de directie op het niveau van het beslissingscentrum en de vertegenwoordigers van de werknemers (lid 3). Immers, de territoriale beperking van de vertegenwoordigende organen van de werknemers in het kader van de bestaande wetgevingen maakt de oprichting van dergelijke vertegenwoordigende organen wenselijk. De werking van een dergelijk orgaan valt onder de wetgeving van de staat waar het werd opgericht.

Artikel 8

Er dienen specifieke maatregelen te worden getroffen om ervoor te zorgen dat de werknemers die in dienst zijn van ondernemingen wier beslissingscentrum buiten de Gemeenschap is gelegen, een gelijkwaardige bescherming krijgen aan die welke is voorgeschreven voor de werknemers van ondernemingen wier beslissingscentrum binnen de Gemeenschap is gelegen. Daartoe bepaalt artikel 8 dat wanneer een dergelijke onderneming er niet voor zorgt dat er in de Gemeenschap ten minste één verantwoordelijke persoon aanwezig is die de bij de richtlijn voorgeschreven verplichtingen op het gebied van de voorlichting en de raadpleging kan uitvoeren, de directie van de onderneming die in de Gemeenschap het grootste aantal werknemers in dienst heeft, verantwoordelijk is voor de verplichtingen die de directie van de onderneming zijn opgelegd.
Door deze bepaling kan ervoor worden gezorgd dat de richtlijn wordt nageleefd door ondernemingen van niet-communautaire oorsprong, zulks ter voorkoming van een verschil in behandeling ten opzichte van communautaire ondernemingen, die tot een verslechtering van hun concurrentiepositie zou kunnen leiden.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 9

Het bepaalde in de artikelen 4 t/m 8 inzake dominerende ondernemingen en hun dochterondernemingen, dient eveneens van toepassing te zijn op ondernemingen die hun beslissingscentrum in één Lid-Staat hebben en één of meer vestigingen met ten minste 100 werknemers in ten minste één andere Lid-Staat. De keuze van van een van beide juridische structuren (dochterondernemingen in het ene geval en vestigingen in het andere) mag nl. geen invloed hebben op de rechten van de werknemers op voorlichting en raadpleging (leden 1 en 3). Artikel 7 dient van toepassing te zijn op de onderneming en haar verschillende vestigingen en overeenkomsten tot oprichting van een vertegenwoordigend orgaan van alle werknemers van de onderneming tussen de directie van deze onderneming en de vertegenwoordigers van haar werknemers in haar vestigingen, dienen te zijn toegestaan.

De bepalingen van de richtlijn dienen eveneens van toepassing te zijn op ondernemingen die hun beslissingscentrum in een derde land hebben, terwijl zij één of meer vestigingen hebben in een land van de Gemeenschap. Artikel 8 is met name van toepassing op deze ondernemingen. Hieruit volgt dat indien zij er niet voor zorgen dat in de Gemeenschap ten minste één verantwoordelijke persoon aanwezig is die hun verplichtingen op het gebied van de voorlichting en de raadpleging kan uitvoeren, de vestiging met het grootste aantal werknemers in de Gemeenschap verantwoordelijk is voor de uitvoering van de verplichtingen die bij deze richtlijn aan de onderneming zijn opgelegd (lid 2).

AFDELING III - VOORLICHTING EN RAADPLEGING IN ZUIVER NATIONALE ONDERNEMINGEN MET EEN INGEWIKKELDE STRUCTUUR

Artikel 10

Artikel 10 geeft een nadere omschrijving van de werkingssfeer van afdeling III, die bedoeld is voor de situatie van de ondernemingen met een ingewikkelde structuur als omschreven in artikel 3, doch welker beslissingscentrum is gelegen in hetzelfde land als dat waar de werknemers zijn tewerkgesteld. De betrokken onderneming kan of een dominerende onderneming met één of meer dochterondernemingen in hetzelfde land zijn, of een onderneming met verschillende vestigingen in hetzelfde land (artikel 14). In beide gevallen moeten de werknemers van de dochterondernemingen of vestigingen met ten minste 100 werknemers worden voorgelicht overeenkomstig artikel 11 en geraadpleegd overeenkomstig artikel 12.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 11

De lijst van de inlichtingen die elk kwartaal door de directie van de onderneming aan haar dochterondernemingen of haar vestigingen moeten worden gegeven, is dezelfde als die welke in artikel 5 voor de ondernemingen met een transnationale structuur is bedoeld. Zo zorgt de Commissie ervoor dat deze beide reeksen teksten parallel lopen. De verstrekte inlichtingen moeten betrekking hebben op de activiteiten van de verschillende dochterondernemingen of vestigingen en niet alleen op die van het bedrijf waarin de werknemers zijn tewerkgesteld.

Artikel 12

De op de lijst vermelde punten waaromtrent een verplichte raadpleging is voorgeschreven, zijn dezelfde als die in artikel 6 zijn genoemd (leden 1 en 2) - (zie het commentaar op dat artikel).

Er dient overleg plaats te vinden tussen de directie van de dochteronderneming (of de vestiging) en de vertegenwoordigers van de werknemers die te maken hebben met een besluit "waardoor zij in hun dienstverband en hun arbeidsomstandigheden rechtstreeks kunnen worden getroffen". Het overleg dient plaats te vinden "ten einde te trachten tot overeenstemming te komen omtrent de ten aanzien van de werknemers voorgenomen maatregelen". Deze bewoordingen zijn overgenomen uit artikel 6 van de richtlijn betreffende "het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan".

Het overleg dient plaats te vinden op het niveau van de in elke Lid-Staat bestaande vertegenwoordigende organen van de werknemers nadat de directie van elke onderneming aan de vertegenwoordigers van de werknemers de inlichtingen heeft verstrekt waardoor zij hun mening kunnen geven over het besluit waaromtrent een verplichte raadpleging is voorgeschreven (leden 3 en 4). Indien de verplichtingen op het gebied van de vereiste voorlichting en raadpleging op het niveau van elke dochteronderneming of vestiging niet zijn nagekomen, kunnen de vertegenwoordigers van de werknemers zich tot de directie van de dominerende onderneming wenden.

Historical Archives of the European Commission

Overleg met deze directie kan worden gevoerd door daartoe gemachtigde afgevaardigden van de vertegenwoordigers van de werknemers, ten einde inlichtingen te verkrijgen over de redenen van het besluit, de gevolgen daarvan voor de werknemers en om eventueel te trachten tot overeenstemming te komen omtrent de jegens hen voorgenomen maatregelen (lid 5).

De in lid 6 bedoelde sancties zijn dezelfde als die in artikel 6, lid 6 (zie het commentaar op dat artikel).

Artikel 13

Artikel 13 komt overeen met artikel 7 (afdeling II) (zie het commentaar op dat artikel). De Lid-Staten zijn echter niet verplicht toestemming te verlenen voor de oprichting - bij overeenkomst - van een vertegenwoordigend orgaan van alle werknemers van de dominerende onderneming en haar dochterondernemingen (of van de onderneming en haar vestigingen), zie artikel 14, wanneer een dergelijk vertegenwoordigend orgaan is voorgeschreven bij een nationale wettelijke regeling.

Terwijl deze regeling nuttig is bij een transnationale structuur, heeft zij immers bij een zuiver nationale onderneming slechts reden van bestaan bij het ontbreken van enig vertegenwoordigend orgaan van alle werknemers van de dominerende onderneming en haar dochterondernemingen (of van de onderneming en haar vestigingen, vergelijk artikel 14), wat niet in de wetgeving of de praktijk van alle Lid-Staten het geval is. De Lid-Staten die geen vertegenwoordigende organen van de werknemers op het niveau van de dominerende onderneming hebben, worden echter in artikel 13, lid 3, verzocht de oprichting van deze organen bij overeenkomst toe te staan.

Artikel 14

Dit artikel komt overeen met artikel 9. Naar aanleiding van de artikelen 10 t/m 14 werd opgemerkt dat de voor de dominerende ondernemingen en hun dochterondernemingen bedoelde situatie eveneens geldt voor de ondernemingen met één of meer vestigingen in eenzelfde Lid-Staat. Het recht op voorlichting en raadpleging van de werknemers mag immers niet verschillen naargelang van de juridische structuur van hun onderneming, anders gezegd, naargelang van de omstandigheid dat zij in een dochteronderneming of in een vestiging werkzaam zijn.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 15

De verplichting van het beroepsgeheim gaat noodzakelijk samen met de verspreiding van elke belangrijke informatie.

Enerzijds dient absoluut te worden voorkomen dat door het geven van ruchtbaarheid aan ondernemings- of zakengeheimen of door het voortijdig in de openbaarheid brengen van een voorgenomen project, de belangen van de onderneming kunnen worden geschaad of het project kan mislukken. Daarom mogen inlichtingen van vertrouwelijke aard niet worden doorgegeven door degenen op wie het beroepsgeheim van toepassing is (leden of oud-leden van de vertegenwoordigende organen van de werknemers of door hen gemachtigde afgevaardigen) (lid 1).

Anderzijds kan niet worden aanvaard dat de bestuurders van een onderneming inlichtingen als "vertrouwelijk" bestempelen, alleen om te voorkomen dat zij worden verspreid. Om deze klip te omzeilen, is in lid 2 bepaald dat de rechtbanken of andere nationale instanties eventuele geschillen omtrent de beoordeling van het vertrouwelijk karakter van bepaalde inlichtingen moeten beslechten. Op schending van de verplichting van geheimhouding dienen sancties te worden gesteld (lid 3).

In haar voorstel voor een statuut voor de Europese vennootschap heeft de Commissie een gelijksoortige bepaling voorgesteld (1).

Artikelen 16 t/m 19

Deze bepalingen komen overeen met die welke door de Raad zijn goedgekeurd in de onlangs op sociaal gebied opgestelde richtlijnen.

Historical Archives of the European Commission

---

(1) op cit. artikel 114

VOORSTEL VOOR EEN RICHTLIJN INZAKE DE VOORLICHTING
EN DE RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS IN ONDERNEMINGEN
MET EEN INGEWIKKELDE EN IN HET BIJZONDER EEN TRANSNATIONALE STRUCTUUR

---

door de Commissie bij de Raad ingediend op ...

De Raad van de Europese Gemeenschappen,
Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 100
Gezien het voorstel van de Commissie
Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité
Gezien het advies van het Europees Parlement

Historical Archives of the European Commission

Overwegende dat de Raad op 21 januari 1974 de Resolutie betreffende een sociaal actieprogramma heeft aangenomen;

Overwegende dat het in een gemeenschappelijke markt die door een nauwe vervlechting van de verschillende staatshuishoudingen wordt gekenmerkt, voor een harmonische ontwikkeling van het economische leven van wezenlijk belang is dat de ondernemingen aan dezelfde verplichtingen onderworpen zijn ten opzichte van de werknemers in de Gemeenschap voor wie hun beslissingen van belang zijn, of deze nu werkzaam zijn in de Lid-Staat onder de wettelijke bepalingen waarvan de betrokken onderneming valt, dan wel in een andere lid-staat;

Overwegende dat de regelingen inzake de voorlichting en de raadpleging van de werknemers die volgens de wettelijke bepalingen en de gewoonten in de verschillende Lid-Staten bestaan, dikwijls niet beantwoorden aan de ingewikkelde structuur van het geheel dat besluiten neemt die voor de werknemers van belang zijn; dat daaruit een verschil in behandeling kan voortvloeien voor werknemers voor wie de besluiten van eenzelfde onderneming van belang zijn; dat dergelijke verschillen met name kunnen voortvloeien uit de territoriale beperking van deze regelingen inzake voorlichting en raadpleging;

Overwegende dat deze verschillen in behandeling rechtstreeks van invloed zijn op de werking van de gemeenschappelijke markt en dat het derhalve noodzakelijk is deze verschillen te verhelpen door een onderlinge aanpassing van de wettelijke bepalingen op de weg van de vooruitgang, zoals bedoeld in artikel 117 van het Verdrag;

Overwegende dat deze richtlijn past in het geheel van de richtlijnen en voorstellen voor richtlijnen op het gebied van het vennootschapsrecht en het arbeidsrecht,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD :

---

(1) PB C 13 van 12.2.1974, blz. 1

Historical Archives of the European Commission

AFDELING I - WERKINGSSFEER EN DEFINITIES

Artikel 1

Deze richtlijn heeft betrekking op :

- in haar afdeling II, de procedures voor de voorlichting en de raadpleging van de werknemers die in een Lid-Staat van de Gemeenschap worden tewerkgesteld door een onderneming waarvan het beslissingscentrum in een andere Lid-Staat of in een derde land ligt;
- in haar afdeling III, de procedures voor de voorlichting en de raadpleging van de werknemers die van toepassing zijn wanneer een onderneming, in één enkele Lid-Staat, verscheidene vestigingen heeft dan wel één of meer dochterondernemingen en wanneer haar beslissingscentrum in dezelfde Lid-Staat ligt.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 2

In deze richtlijn wordt verstaan onder :

a) Vertegenwoordigers van de werknemers

De vertegenwoordigers van de werknemers zoals bedoeld in artikel 2, sub c, van Richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lid-staten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan (1).

b) Directie

De persoon of de personen die een onderneming leidt of leiden, overeenkomstig de nationale wettelijke bepalingen waaronder zij valt.

c) Beslissingscentrum

De plaats waar de directie van een onderneming haar functie daadwerkelijk uitoefent.

Historical Archives of the European Commission

(1) PB L 61 van 5.3.1977

Artikel 3

1. In de zin van deze richtlijn wordt als dominerende onderneming beschouwd iedere onderneming die andere ondernemingen, de zogenaamde dochterondernemingen, controleert.

2. Dochterondernemingen worden geacht te zijn alle ondernemingen waarin de dominerende onderneming direct of indirect

   a) over de meerderheid van de aan de door de onderneming uitgegeven aandelen verbonden stemrechten beschikt.
   of

   b) ten minste de helft kan aanwijzen van de leden van het beheers-, bestuurs- of toezichthoudend orgaan van de onderneming, op voorwaarde dat deze leden over de meerderheid der stemmen beschikken.

Historical Archives of the European Commission

AFDELING II - VOORLICHTING EN RAADPLEGING IN TRANSNATIONALE ONDERNEMINGEN

Artikel 4

De directie van een dominerende onderneming die haar beslissingscentrum in een Lid-Staat van de Gemeenschap en één of meer dochterondernemingen in ten minste één andere Lid-Staat heeft, moet de vertegenwoordigers van de werknemers van alle dochterondernemingen met ten minste 100 werknemers in de Gemeenschap door bemiddeling van de directie van deze dochterondernemingen overeenkomstig artikel 5 voorlichten en overeenkomstig artikel 6 raadplegen.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 5

1. De directie van een dominerende onderneming moet ten minste ieder halfjaar aan de directie van haar dochterondernemingen in de Gemeenschap duidelijke informatie doen toekomen die het mogelijk maakt zich een helder beeld te vormen van de activiteiten van de dominerende onderneming en alle dochterondernemingen tezamen.

2. De informatie dient met name betrekking te hebben op :

   a) de structuur en de personeelssterkte
   b) de economische en financiële toestand
   c) de toestand en de waarschijnlijke ontwikkeling inzake de gang van zaken, de produktie en de afzet
   d) de toestand en de waarschijnlijke ontwikkeling inzake werkgelegenheid
   e) de produktie- en investeringsprogramma's
   f) de rationaliseringsplannen
   g) de produktie- en arbeidsmethoden, met name het invoeren van nieuwe arbeidsmethoden
   h) alle procedures en plannen die ernstige gevolgen kunnen hebben voor de belangen van de werknemers

3. De directie van iedere dochteronderneming is verplicht deze informatie onverwijld aan de vertegenwoordigers van de werknemers van deze onderneming mede te delen.

4. Indien de directie van een dochteronderneming niet in staat is de in de leden 1 en 2 bedoelde informatie aan de vertegenwoordigers van haar werknemers mede te delen, dient de directie van de dominerende onderneming deze informatie mede te delen aan de werknemersvertegenwoordigers die daarom verzoeken.

5. De Lid-Staten voorzien in gepaste sancties voor het geval dat de in dit artikel opgenomen verplichting niet wordt nageleefd.

National Archives of the European Commission

Artikel 6

1. De directie van een dominerende onderneming die overweegt een beslissing te nemen betreffende het geheel of een belangrijk deel van de dominerende onderneming of van een dochteronderneming, waardoor de belangen van de werknemers ernstig kunnen worden beïnvloed, is verplicht aan de directie van al haar dochterondernemingen in de Gemeenschap uiterlijk 40 dage, vóór het treffen van de beslissing nauwkeurige gegevens toe te zenden die in het bijzonder betrekking hebben op

- de redenen voor de voorgenomen beslissing
- de juridische, economische en sociale gevolgen van deze beslissing voor de betrokken werknemers
- de ten aanzien van de werknemers voorgenomen maatregelen

2. De in lid 1 bedoelde beslissingen zijn met name die omtrent :

a) stillegging of verplaatsing van vestigingen of van aanzienlijke delen daarvan
b) aanzienlijke beperking, uitbreiding of verandering van de werkzaamheden
c) belangrijke wijzigingen in de organisatie
d) de aanvang of beëindiging van een duurzame samenwerking met andere ondernemingen.

3. De directie van iedere dochteronderneming is verplicht deze informatie onverwijld aan de vertegenwoordigers van de werknemers van de onderneming mede te delen en hun om advies te vragen binnen een termijn die niet minder dan 30 dagen kan bedragen.

4. Indien de werknemersvertegenwoordigers van mening zijn dat zij te maken hebben met een beslissing waardoor zij in hun dienstverband en hun arbeidsomstandigheden rechtstreeks kunnen worden getroffen, dient de directie van de dochteronderneming met hen in overleg te treden ten einde te trachten tot overeenstemming te komen omtrent de ten aanzien van de werknemers voorgenomen maatregelen.

5. Indien de directie van de dochterondernemingen de in lid 3 bedoelde informatie niet aan de vertegenwoordigers van haar werknemers mededeelt of niet tot het in lid 4 bedoelde overleg overgaat, zijn de vertegenwoordigers van de werknemers gerechtigd om via gemandateerde afgevaardigden in overleg te treden met de directie van de dominerende onderneming ten einde die informatie te verkrijgen en eventueel tot overeenstemming te komen over de ten aanzien van de betrokken werknemers voorgenomen maatregelen.

Historical Archives of the European Commission

6. De Lid-Staten voorzien in gepaste sancties voor het geval dat de in dit artikel opgenomen verplichtingen niet worden nageleefd. Zij geven in het bijzonder de vertegenwoordigers van de werknemers voor wie de beslissing van belang is, het recht om de rechtbanken of andere bevoegde nationale autoriteiten te verzoeken conservatoire maatregelen ter vrijwaring van hun belangen te nemen.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 7

1. Indien in een Lid-Staat een orgaan bestaat dat de werknemers vertegenwoordigt op een hoger niveau dan dat van de dochteronderneming, wordt de in artikel 5 bedoelde informatie aan dat orgaan gegeven voor wat de werknemers van alle aldus vertegenwoordigde dochterondernemingen betreft.

2. Onder dezelfde omstandigheden wordt het in artikel 6 voorgeschreven overleg gevoerd met het in lid 1 bedoelde orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt.

3. Een orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt van de dominerende onderneming en van al haar dochterondernemingen binnen de Gemeenschap tezamen, kan worden opgericht door overeenkomsten tussen de directie van de dominerende onderneming en de werknemersvertegenwoordigers. Indien een dergelijk orgaan wordt opgericht, zijn de leden 1 en 2 van toepassing.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 8

Indien de directie van een dominerende onderneming, waarvan het beslissingscentrum buiten de Gemeenschap ligt en die één of meer dochterondernemingen in de Gemeenschap controleert, er niet voor zorgt dat in de Gemeenschap ten minste één verantwoordelijke persoon aanwezig is die de in deze richtlijn opgenomen verplichtingen inzake informatie en raadpleging kan vervullen, is de directie van de dochteronderneming die in de Gemeenschap het grootste aantal werknemers te werk stelt, verantwoordelijk voor de uitvoering van de verplichtingen die bij deze richtlijn aan de directie van de dominerende onderneming worden opgelegd.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 9

1. De directie van een onderneming die haar beslissingscentrum in een Lid-Staat van de Gemeenschap en één of meer vestigingen in ten minste één andere Lid-Staat heeft, moet de vertegenwoordigers van de werknemers van alle vestigingen met ten minste 100 werknemers in de Gemeenschap door bemiddeling van de directie van deze vestigingen, overeenkomstig artikel 5 voorlichten en overeenkomstig artikel 6 raadplegen.

2. De directie van een onderneming die haar beslissingscentrum in een derde land en ten minste één vestiging in een land van de Gemeenschap heeft, is aan de in lid 1 bedoelde verplichtingen onderworpen.

3. Voor de toepassing van dit artikel dienen in de artikelen 4 tot en met 8 respectievelijk de woorden "onderneming" en "vestiging" te worden gelezen in plaats van "dominerende onderneming" en "dochteronderneming".

Historical Archives of the European Commission

AFDELING III - VOORLICHTING EN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS VAN ONDERNEMINGEN MET INGEWIKKELDE STRUCTUUR WAARVAN HET BESLISSINGSCENTRUM GELEGEN IS IN HETZELFDE LAND ALS DAT WAAR ZIJ WERKZAAM ZIJN

Artikel 10

De directie van een dominerende onderneming die haar beslissingscentrum in een Lid-Staat van de Gemeenschap en één of meer dochterondernemingen in dezelfde Lid-Staat heeft, moet de vertegenwoordigers van de werknemers van alle dochterondernemingen met ten minste 100 werknemers in die Lid-Staat door bemiddeling van de directie van deze dochterondernemingen overeenkomstig artikel 11 voorlichten en overeenkomstig artikel 12 raadplegen.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 11

1. De directie van een dominerende onderneming,
moet ten minste ieder halfjaar aan de directie van haar dochterondernemingen in de Gemeenschap duidelijke informatie doen toekomen die het mogelijk maakt zich een helder beeld te vormen van de activiteiten van de dominerende onderneming en alle dochterondernemingen tezamen.

2. De informatie dient met name betrekking te hebben op :

   a) de structuur en de personeelssterkte,

   b) de economische en financiële toestand,

   c) de toestand en de waarschijnlijke ontwikkeling inzake de gang van zaken, de produktie en de afzet,

   d) de toestand en de waarschijnlijke ontwikkeling inzake werkgelegenheid,

   e) de produktie- en investeringsprogramma's,

   f) de rationalisaringsplannen,

   g) de produktie- en arbeidsmethoden, met name het invoeren van nieuwe arbeidsmethoden,

   h) alle procedures en plannen die ernstige gevolgen kunnen hebben voor de belangen van de werknemers.

3. De directie van iedere dochteronderneming is verplicht deze informatie onverwijld aan de vertegenwoordigers van de werknemers van deze onderneming mede te delen.

4. Indien de directie van een dochteronderneming niet in staat is de in de leden 1 en 2 bedoelde informatie aan de vertegenwoordigers van haar werknemers mede te delen, dient de directie van de dominerende onderneming deze informatie mede te delen aan de werknemersvertegenwoordigers die daarom verzoeken.

5. De Lid-Staten voorzien in gepaste sancties voor het geval dat de in dit artikel opgenomen verplichting niet wordt nageleefd.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 12

1. De directie van een dominerende onderneming,
die overweegt een beslissing te nemen betreffende het geheel of een belangrijk deel van de dominerende onderneming of van een dochteronderneming, waardoor de belangen van de werknemers ernstig kunnen worden beïnvloed, is verplicht aan de directie van al haar dochterondernemingen uiterlijk 40 dagen vóór h het treffen van de beslissing nauwkeurige gegevens toe te zenden die in het bijzonder betrekking hebben op :
   - de redenen voor de voorgenomen beslissing
   - de juridische, economische en sociale gevolgen van deze beslissing voor de betrokken werknemers
   - de ten aanzien van de werknemers voorgenomen maatregelen

2. De in lid 1 bedoelde beslissingen zijn met name die omtrent :
   a) stillegging of verplaatsing van vestigingen of van aanzienlijk delen daarvan,
   b) aanzienlijke beperking, uitbreiding of verandering van de werkzaamheden,
   c) belangrijke wijzigingen in de organisatie,
   d) de aanvang of beëindiging van een duurzame samenwerking met andere ondernemingen.

3. De directie van iedere dochteronderneming is verplicht deze informatie onverwijld aan de vertegenwoordigers van de werknemers van de onderneming mede te delen en hun om advies te vragen binnen een termijn die niet minder dan 30 dagen kan bedragen.

4. Indien de werknemersvertegenwoordigers van mening zijn dat zij te maken hebben met een realisatie waardoor zij in hun dienstverband en hun arbeidsomstandigheden rechtstreeks kunnen worden getroffen, dient de directie van de dochteronderneming met hen in overleg te treden ten einde te trachten tot overeenstemming te komen omtrent de ten aanzien van de werknemers voorgenomen maatregelen.

5. Indien de directie van de dochterondernemingen de in lid 3 bedoelde informatie niet aan de vertegenwoordigers van haar werknemers mededeelt of niet tot het in lid 4 bedoelde overleg overgaat, zijn de vertegenwoordigers van de werknemers gerechtigd om via gemandateerde afgevaardigden in overleg te treden met de directie van de dominerende onderneming ten einde die informatie te verkrijgen en eventueel tot overeenstemming te komen over de ten aanzien van de betrokken werknemers voorgenomen maatregelen.

Historical Archives of the European Commission

6. De Lid-Staten voorzien in gepaste sancties voor het geval dat de in dit artikel opgenomen verplichtingen niet worden nageleefd. Zij geven in het bijzonder de vertegenwoordigers van de werknemers voor wie de beslissing van belang is, het recht om de rechtbanken of andere bevoegde nationale autoriteiten te verzoeken conservatoire maatregelen ter vrijwaring van hun belangen te nemen.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 13

1. Indien in een Lid-Staat een orgaan bestaat dat de werknemers vertegenwoordigt op een hoger niveau dan dat van de dochteronderneming, wordt de in artikel 11 bedoelde informatie aan dat orgaan gegeven voor wat de werknemers van alle aldus vertegenwoordigde dochterondernemingen betreft.

2. Onder dezelfde omstandigheden wordt het in artikel 12 voorgeschreven overleg gevoerd met het in lid 1 bedoelde orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt.

3. Wanneer het door de nationale wettelijke bepalingen niet is voorgeschreven, kan een orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt van de dominerende onderneming en van al haar dochterondernemingen tezamen, worden opgericht door overeenkomsten tussen de directie van de dominerende onderneming en de werknemersvertegenwoordigers. Indien een dergelijk orgaan wordt opgericht, zijn de leden 1 en 2 van toepassing.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 14

1. De directie van een onderneming die haar beslissingscentrum in een Lid-Staat van de Gemeenschap en één of meer vestigingen in dezelfde Lid-Staat heeft, moet de vertegenwoordigers van de werknemers van alle vestigingen met ten minste 100 werknemers door bemiddeling van de directie van deze vestigingen, overeenkomstig artikel 11 voorlichten en overeenkomstig artikel 12 raadplegen.

2. Voor de toepassing van dit artikel dienen in de artikelen 10 tot en met 13 respectievelijk de woorden "onderneming" en "vestiging" te worden gelezen in plaats van de woorden "dominerende onderneming" en "dochteronderneming".

Historical Archives of the European Commission

AFDELING IV - GEHEIMHOUDINGSPLICHT

Artikel 15

1. Leden en oud-leden van de organen die de werknemers vertegenwoordigen en de door hen gemandateerde afgevaardigden, zijn verplicht tot geheimhouding met betrekking tot de informatie die een vertrouwelijk karakter draagt. Bij het doorgeven van gegevens aan derden dienen zij rekening te houden met de belangen van de onderneming; met name mogen zij geen bedrijfs- en zakengeheimen bekend maken.

2. De Lid-Staten dienen een rechtbank of een andere nationale instantie aan te wijzen die belast is met het beslechten van geschillen inzake de beoordeling van het vertrouwelijke karakter van bepaalde gegevens.

3. De Lid-Staten treffen de gepaste sancties bij inbreuk op de geheimhoudingsplicht.

Historical Archives of the European Commission

AFDELING V - SLOTBEPALINGEN

Artikel 16

Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de uit hoofde van de richtlijnen 75/129/EEG (1) en 77/187/EEG (2) te nemen maatregelen, noch aan de bevoegdheid van de Lid-Staten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers.

Historical Archives of the European Commission

(1) PB L 48 van 22.2.1975
Richtlijn van de Raad van 17.2.1975 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betreffende collectief ontslag.

(2) PB L 61 van 5.3.1977
Richtlijn van de Raad van 14.2.1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan.

Artikel 17

1. De lid-staten doen uiterlijk op ....(1) de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen voor het volgen van deze richtlijn in werking treden. Zij stellen de Commissie onverwijld daarvan in kennis.

2. De Lid-Staten delen aan de Commissie de tekst mede van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die zij aannemen op het door deze richtlijn bestreken gebied.

Historical Archives of the European Commission

(1) Datum te bepalen door de Raad bij het vaststellen van deze richtlijn.

Artikel 18

Binnen twee jaar na de in artikel 17 genoemde datum. De lid-staten verstrekken aan de Commissie alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen aan de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

Artikel 19

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Historical Archives of the European Commission

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES

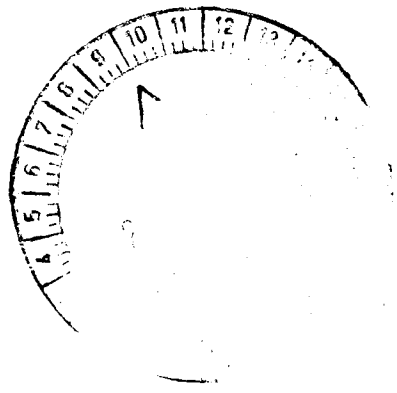
COM(80) 423 final

Brussels, 23 October 1980

Historical Archives of the European Commission

PROPOSAL FOR A DIRECTIVE ON PROCEDURES FOR INFORMING AND CONSULTING THE EMPLOYEES OF UNDERTAKINGS WITH COMPLEX STRUCTURES, IN PARTICULAR TRANSNATIONAL UNDERTAKINGS

(submitted to the Council by the Commission)



EXPLANATORY MEMORANDUM

I. INTRODUCTION

A. General remarks

1. As a result of changes in the structure of undertakings, the procedures for consulting and disclosing information to employees are often no longer consistent with these new structures. Whereas firms have become more complex in that they have grown or expanded their operations by setting up subsidiaries or establishments in a given country, or even in several foreign countries, their employees continue to be informed and consulted only at local level (shop, works or sector of activity).

2. It therefore follows that decisions which may have serious repercussions for employees at local level may well have been considered and taken at a much higher level (in the same country or even abroad). Even local employers may be ignorant of the motives behind such decisions. Generally speaking, disclosure of information to employees is still confined to the affairs of the local business entity, with the result that the workers concerned are only able to obtain a partial or even incorrect picture of the affairs of the concern as a whole.

3. Recent events have merely confirmed that this situation has particularly serious implications for the employees of firms operating in several countries, since the application of labour law (and even more so the law relating to employees' representative bodies) is usually confined to the territory of a given country. The powers of these bodies, like those of the trade unions, do not normally extend beyond national frontiers[1]. Thus, the procedures by which employees in a given country are informed or consulted only have effect within the legal framework of that country, only benefit the employees in that State and generally only relate to activities carried out in that State when they are not confined to a particular subsidiary or establishment.

---

[1] Legislation of this nature cannot be applied in the territory of another State. "The provisions according to which the Central Works Council shall meet at the undertaking's premises must, where the registered place of business is abroad (in Belgium), be taken to mean the principal place in which he carries out his activites as an employer in France". (Decree of the Council of State of 29 June 1973/Compagnie des Wagons-Lits).

Historical Archives of the European Commission

Provision should be made for additional information to be supplied to employers in each Member State relating to their company's transnational operations so that they can provide their employees with a clear and complete picture of the activities and performance of the concern as a whole in the various countries in which it is established. There is also a need for provisions that would enable employees' representatives to approach management at the level of the decision-making centre in another country where this management alone is in a position to inform and consult them in accordance with the provisions of the Directive (see Section II).

4. Similar information and consultation problems can arise in undertakings operating exclusively at national level when procedures for informing and consulting employees are inconsistent with the structure of the entity whose decisions affect their interests, for instance when a firm expands its business operations by opening a number of establishments in one country and the bodies representing its employees continue to operate only at the level of the individual shop, works or establishment. However, a more common situation is that where a dominant undertaking may have several subsidiaries in the same country while the bodies representing its employees are not organized at the highest level. There is a need for provisions to enable the managers of these establishments or subsidiaries to inform and consult their employees in the proper manner even where the decision affecting their interests is taken not by them but by management at a higher level. Employees' representatives should also be allowed to approach the central management if it alone is in a position to inform and consult them in accordance with the provisions of the Directive (see Section III).

In a Community in which national economies are closely interlinked and in which undertakings are undergoing structural changes by availing themselves of the right of establishment guaranteed by the EEC Treaty, it is essential that all undertakings with a sizeable workforce and a relatively complex structure, in particular those operating on a transnational basis, should have the same rights and the same responsibilities.

Historical Archives of the European Commission

A legal framework for the disclosure of information to and consultation with employees will therefore constitute a stepping stone to the creation of a uniform operating environment for all undertakings in the Community. The current economic climate, which has necessitated far-reaching and difficult structural changes in industry and has had very serious social repercussions, highlights the importance of a Community initiative in this field. Against this background, the requirement that all firms should inform and consult their employees on the basis of their overall operations assumes particular importance.

Furthermore, it should be remembered that all the Member States already have information and consultation procedures of their own, although the legal nature of these arrangements and their effectiveness in practice vary from one country to the next. A Community instrument should not interfere with existing systems which have already gone part of the way towards solving the problem. Procedures already put in place by national legislation or on a voluntary basis, for example those modelled on the OECD guidelines, should - where possible - be integrated into the Community system. These arrangements should also be flexible enough to take account of systems based on agreements between the two sides of industry and those that have force of law.

The same objectives as those enshrined in international instruments that are not legally binding, such as the OECD guidelines and the ILO Tripartite Declaration, will be followed with regard to the activities of transnational firms, but they will be achieved in a Community context by means of methods appropriate to the Community's peculiar circumstances and needs.

5. The problems raised by this proposal for a directive are frequently complex. Certain points will undoubtedly require subsequent clarification in the light of consultations to be held with the European Parliament and the Economic and Social Committee. In addition, the Commission will continue to pursue its discussions with interested groups.

Historical Archives of the European Commission

The Commission stresses that these various discussions are also in line with the general aim of developing consultation between the two sides of industry at Community level.

In the light of the opinions that it receives, the Commission will clarify or where appropriate amend the proposed directive in accordance with Article 49(2) of the EEC Treaty.

Finally, the Commission recalls that the OECD and the ILO are continuing their work in this field and that it intends to participate actively in these proceedings, in particular with a view to ensuring that as soon as possible multinational undertakings based outside the Community are subject to the same obligations as those based within.

B. Legal basis

Article 100 of the EEC Treaty has been chosen as legal basis for the Directive since the lack of consistency between the information and consultation procedures on the one hand and the complex structure of undertakings on the other has a direct effect on the operation of the common market and should therefore be remedied by approximating legislation while maintaining progress within the meaning of Article 117 of the Treaty. The Directive on collective redundancies and the Directive on the safeguarding of employees' rights, the scope of which the new Directive will in a sense extend, are also based on Article 100.

Historical Archives of the European Commission

II. COMMENTS ON THE ARTICLES

SECTION I - DEFINITIONS AND SCOPE

Article 1

The proposed Community rules fall into two distinct parts. One (Section II) is intended to apply to undertakings whose decision-making centre is located in another Member State or a non-member country and the other (Section III) will cover undertakings which have several establishments and/or one or more subsidiaries within a given country, but whose decision-making centre is also located in that country. This approach will ensure equivalent treatment for all undertakings with a sizeable workforce whilst at the same time taking into account the special features of transnational firms. Since the latter operate in several countries and hence within the framework of several legal systems, the Articles referring to them are of necessity frequently more complex than those relating to firms which operate in a single country. The two parts of the Directive are, however, parallel in substance.

Article 2

In line with the Directive on the safeguarding of employees' rights in the event of transfers[1], the term employees' representatives as defined in Article 2 means the representatives provided for by the laws or practice of the Member States, with the exception of members of administrative, governing or supervisory bodies of companies, which do not constitute employees' representative bodies.

Historical Archives of the European Commission

---

[1] OJ L61 of 5.3.1977.

- Management means those persons responsible for directing the affairs of an undertaking at the various levels specified in the Articles of the Directive. Individual Articles thus refer to either the management of a dominant undertaking or the management of its subsidiaries or the management of an undertaking with one or more establishments.

- Decision-making centre means the place where the management of an undertaking with a complex structure actually performs its functions. This may be located either within the Member State where the undertaking operates (in the case of a complex undertaking operating within one country), or in another Member State or even outside the Community (in the case of transnational undertakings).

Article 3

This Article defines the terms "dominant undertaking" and "subsidiary". Undertaking A will be regarded as dominant in relation to Undertaking B where it either holds the majority of the votes apertaining to the shares issued by Undertaking B or has the power to designate at least half the members of Undertaking B's administrative, management or supervisory bodies. Whilst this definition of the concepts of "dominant undertaking" and "subsidiary" is based on objective criteria appropriate to the particular context of this Directive, it is not such as to render the latter inconsistent with other Community instruments covering analogous situations. Controls in fact may always be established in cases other than those covered by the presomptions (for instance important holdings even when not a majority).

SECTION II - INFORMATION AND CONSULTATION PROCEDURES IN TRANSNATIONAL UNDERTAKINGS

Article 4

To the extent that this is not already the case, existing national legislation will need to be supplemented in order to ensure that employees receive such additional information as will enable them to obtain a full and comprehensive picture of the activities and results of the undertaking as a whole in the various countries where it operates. Steps should, for instance, be taken to ensure in connection with the disclosure requirements imposed by the Directives on collective redundancies and transfers of undertakings that a situation can no longer occur where the employer at national level is kept in ignorance of the grounds for a decision taken within the framework of an undertaking's global strategy: he must be in a position both to inform the employees of the real grounds for a decision which he himself has not taken and to consult them before the decision is implemented.

Historical Archives of the European Commission

It will, however, be possible to confine these disclosure and consultation requirements to subsidiaries or establishments employing more than one hundred workers. Allowance has been made here for the situation in those Member States where bodies representing employees with rights as regards disclosure of information and consultation do not have to be established until the workforce reaches a specified level.

Historical Archives of the European Commission

Article 5

1. Central management will be obliged to transmit to national management, at at least six-month intervals, all the data which the latter will need in order to inform and consult the workforce in a meaningful manner and without delay on the operations of the undertaking as a whole rather than simply on its activities within the country concerned.

2. The list of items of information to be communicated to the employees or their representatives is the same as that already put forward by the Commission in its amended proposal for a Regulation establishing a Statute for European companies[1]. It was approved in this context by the European Parliament and raised no major objections at the time on the part of any of the other bodies consulted. In addition, the list corresponds to the provisions of national legislation in those Member States which are most advanced in this field[2].

3. The management of each subsidiary in the various Member States will be obliged to communicate the information received without delay to the representatives of their employees. The same will apply to the management of establishments forming part of an undertaking whose decision-making centre is located in another country (cf. Article 8 and 9)

4. Should national management be unable to supply the information required, the employees' representatives will be able to request this information

---

[1] Bulletin of the European Communities - Supplement 4/75, Article 120.

[2] Federal Republic of Germany, the Netherlands and Belgium.

directly from the management of the dominant undertaking (or the central management of an undertaking with establishments in several Member States), even though the latter is located in another country. This provision is necessitated by the fact that, under existing legislation, the rights of bodies representing employees do not normally extend beyond national frontiers. The ILO and OECD codes of conduct whose objectives the Commission has decided to follow also stress the importance of providing for contacts between the real decision-makers and those directly affected by their decisions, even where the two are not in the same country. If on the other hand the managements of the subsidiaries or establishments have communicated to their employees' representatives the information required, the information procedure is closed.

5. The Member States will need to lay down penalties for failure to comply with the disclosure requirements.

Article 6

Management will, in particular, be required to consult the representatives of its employees in connection with all decisions liable to affect the latter's interests directly, namely those relating to:

- the closure or transfer of the whole or major parts of an establishment,
- restrictions, extensions or substantial modifications to the activities of the undertaking,
- major modifications with regard to organization,
- the introduction of long-term cooperation with other undertakings or the cessation of such cooperation (Article 6(2.))

The list of decisions with respect to which consultation will be compulsory goes no further than the requirements already in force in those countries whose legislation is most advanced in this field and is moreover the same as that already approved by the Commission in its proposal for a Regulation establishing a Statute for European companies[1].
In order to ensure that the final decision is not held up, provision has been made for the employees to be required to make their views known within a specified period. For its part, the central management of the dominant undertaking will be under an obligation to supply the management of each of its subsidiaries or establishments in the Community with precise information (to be passed on without delay to the employees) concerning:

---

[1] Op. cit. Article 125.

Historical Archives of the European Commission

- the grounds for the proposed decision,
- the legal, economic and social consequences of this decision for the workers concerned,
- the measures planned in respect of these workers (Article 6(1.)).

This list is the same as that already approved by the Council in the Directives on collective redundancies and the safeguarding of employees' rights in the event of transfers.

Where, in the opinion of the employees' representatives, the proposed decision is likely to have a direct effect on terms of employment or working conditions, the management of the subsidiary or establishment will be required to hold consultations with them with a view to reaching agreement on the measures planned in their regard (Article 6(4.)). This procedure is already in force in all the Member States under the Directive on the safeguarding of employees' rights in the event of transfers.

In the event of the managements of the subsidiaries or establishments failing to provide the information required by this Article or to organize consultations at their level, the representatives of the employees will be authorized to open consultations with central management through mandated delegates.

Historical Archives of the European Commission

In addition to laying down appropriate penalties for failure to fulfil these disclosure and consultation requirements, the Member States will need to ensure that the representatives of employees affected by decisions taken in violation of the consultation requirements have a right of appeal to tribunals or other competent national authorities for measures to be taken to protect their interests insofar as these are directly threatened. Without going into detail regarding the various procedures in force in the individual Member States, it must be stressed that this concept should be taken in the widest possible sense - the possible forms of action include refusal to authorize collective redundancies, suspension of the rights of the majority shareholder (i.e. the dominant undertaking) in the subsidiary and the award of damages against the undertaking for each day's delay in meeting its obligations as regards disclosure of information and consultation (Article 6(6.))

Article 7

The decision as to how employees' representatives are to be appointed will be a matter for legislation and/or national practice. The nature of the body responsible for representing employees will also be left to their discretion (Central or Group Works Council, Works Council at plant level, Shop stewards' Committee, etc.).

However, this Article provides that where in a Member State a body representing employees exists at a level higher than that of the individual subsidiary or establishment (at the level of the group or firm), the employees concerned must be informed and consulted at this level (paragraphs 1 and 2).

The Member States will also be obliged to accept the establishment of a body representing all the employees of the dominant undertaking and its subsidiaries in the Community by means of agreements to be concluded between management at the level of the decision-making centre and the employees' representatives (paragraph 3). There is a need for such bodies to be set up since under existing laws organizations representing employees may not operate outside the territory of a given State. The operations of such a body shall be subject to the legislation of the country in which it has been set up.

Article 8

Specific measures should be taken to protect employees working for firms whose decision-making centre is located outside the Community. The protection afforded should be equivalent to that afforded to the employees of undertakings whose decision-making centre is located within the Community. Article 8 therefore provides that if such an undertaking does not ensure the presence in the Community of at least one person able to fulfil the information and consultation requirements laid down by the Directive, the management of the subsidiary employing the largest number of workers in the Community will be responsible for fulfilling the obligations imposed on the management of the undertaking. This provision ensures that the Directive will be respected by undertakings not based in the Community, with a view to avoiding any difference in treatment vis-à-vis Community based undertakings, which could lead to a deterioration in the latter's competitive position.

Historical Archives of the European Commission

Article 9

The provisions of Articles 4 to 8 of the Directive relating to dominant undertakings and their subsidiaries should also be applied to undertakings whose decision-making centre is located in a Member State and which have one or more establishments employing at least 100 workers in at least one other Member State. Preference for a particular legal structure (e.g. subsidiary or establishment) should not affect employees' rights with regard to information and consultation (paragraphs 1 and 3). Article 7 should apply to the undertaking and its various establishments and agreements to set up a body representing all the undertaking's employees should be authorized by both the management of this undertaking and the representatives of its employees in its various establishments.

The provisions of the Directive should also apply to undertakings whose decision-making centre is located in a non-member country and which have one or more establishments in a Community country. Article 8 applies to these undertakings in particular. Thus, if they do not ensure the presence within the Community of at least one person responsible for fulfilling the requirement to inform and consult employees, the establishment employing the largest number of workers in the Community will be responsible for fulfilling the obligations imposed on the undertaking by this Directive (paragraph 2).

SECTION III - INFORMATION AND CONSULTATION PROCEDURES IN UNDERTAKINGS WITH A COMPLEX STRUCTURE OPERATING IN A SINGLE COUNTRY

Article 10

Article 10 defines the scope of Section III which relates to the situation of undertakings with a complex structure as defined in Article 3, but whose decision-making centre is located in the same country as that in which the employees work. The undertaking in question may be either a dominant undertaking with one or more subsidiaries in the same country or an undertaking with several establishments in the same country (Article 14). In both cases, the employees of subsidiaries or establishments employing at least 100 workers must be informed in accordance with article 11 and consulted in accordance with Article 12.

Historical Archives of the European Commission

Article 11

The information to be forwarded every three months by the management of the undertaking to its subsidiaries or establishments is the same as that described in Article 5 for undertakings with a transnational structure. The Commission has thus ensured that the two sections of the text are kept closely parallel. The information given should relate to the activities of the various subsidiaries or establishments and not only to the activities of the entity in which the employees work.

Article 12

The various items of information which are the subject of mandatory consultation are the same as those in Article 6 (paragraphs 1 and 2) - see the comments following that Article).

Consultations should take place between the management of the subsidiary (or establishment) and the representatives of the employees affected by a decision "likely to have a direct effect on the employees' terms of employment or working conditions". The consultations should take place "with a view to reaching agreement on the measures planned" in relation to the employees. This wording is based on Article 6 of the Directive on the safeguarding of employees' rights in the event of transfers.

The consultation will be held at the level of the existing representative bodies in each Member State after the management of each undertaking has communicated to the employees' representatives the information they need to make known their views on the decision which is the subject of mandatory consultation (paragraphs 3 and 4). However, where the requirements to disclose information and consult the employees has not been observed at the level of each subsidiary or establishment , the employees' representatives are authorized to approach the management of the dominant undertaking.

Historical Archives of the European Commission

Consultations with management at this level may be conducted by delegates with a mandate from the employees' representatives to obtain information on the grounds for the decision and its repercussions for the employees and, where appropriate, to seek agreement on the measures planned with regard to the employees (paragraph 5).

The penalties laid down in (6) are identical to those provided for in Article 6(6) - see comments following that Article).

Article 13

Article 13 corresponds to Article 7 (Section II) - see comments following that Article). The Member States are, however, not obliged to authorize the setting up by collective agreement of a body representing all the employees of the dominant undertaking and its subsidiaries (or the undertaking and its establishments - see Article 14), provided that their national law makes provision for such a representative institution. Whereas this procedure has its place in the context of a transnational concern, it is only meaningful in the context of a firm operating in a single Member State where there is no body representing all the employees of the dominant undertaking and its subsidiaries (or the undertaking and its establishments - see Article 14), which is not the case under the laws or accepted practices of all the Member States. However, under the terms of Article 13(3), Member States that do not have bodies representing employees at the level of the dominant undertaking must authorize the setting up of such bodies by means of agreements.

Article 14

This Article corresponds to Article 9. It has already been stated in relation to Articles 10 to 14 that the situation provided for in the case of dominant undertakings and their subsidiaries also applies to undertakings with one or more establishments in the same Member State. Employees must have the right to be properly informed and consulted whatever the legal structure of their firm, be it a subsidiary or an establishment.

Historical Archives of the European Commission

Article 15

The disclosure of any meaningful information must be counterbalanced by the requirement not to divulge trade secrets.

On the one hand, it is vital that the disclosure of secrets regarding the undertaking or its business or the premature disclosure of a planned operation should not be allowed either to prejudice the firm's interests or cause the proposed business operation to fail. For this reason, information of a confidential nature should not be passed on by persons who are required not to divulge trade secrets (members and former members of bodies representing employees and delegates with a mandate from them) (paragraph 1).

On the other hand, it would be unacceptable for managers of an undertaking to declare information to be confidential simply to prevent it being divulged. To circumvent this difficulty, paragraph 2 of this Article provides that tribunals or other national bodies should be empowered to settle any disputes relating to the confidentiality of certain information. Penalties would be imposed in cases of infringement of the secrecy requirement (paragraph 3).

In its proposal relating to a Statute for European companies, the Commission suggested a similar provision[1].

Articles 16 to 19

These provisions are in accordance with those approved by the Council in recent Directives drawn up in the social field.

Historical Archives of the European Commission

[1] Op. cit., Article 114.

PROPOSAL FOR A DIRECTIVE ON PROCEDURES FOR INFORMING AND CONSULTING THE EMPLOYEES OF UNDERTAKINGS WITH COMPLEX STRUCTURES, IN PARTICULAR TRANSNATIONAL UNDERTAKINGS

(submitted to the Council by the Commission on .....)

The Council of the European Communities,

Having regard to the Treaty establishing the European Economic Community, and in particular Article 100 thereof,

Having regard to the proposal from the Commission,

Having regard to the opinion of the Economic and Social Committee,

Having regard to the opinion of the European Parliament,

Whereas the Council adopted on 21 January 1974 a Resolution concerning a social action programme[1];

Whereas in a common market where national economies are closely interlinked it is essential, if economic activities are to develop in a harmonious fashion, that undertakings should be subject to the same obligations in relation to Community employees affected by their decisions, whether they are employed in the Member State to whose legislation the undertaking is subject or in another Member State;

Whereas the procedures for informing and consulting employees as embodied in legislation or practiced in the Member States are often inconsistent with the complex structure of the entity which takes the decisions affecting them; whereas this may lead to unequal treatment of employees affected by the decisions of one and the same undertaking; whereas this may stem from the fact that the information and consultation procedures do not apply beyond national boundaries;

Whereas this situation has a direct effect on the operation of the common market and consequently needs to be remedied by approximating the relevant laws while maintaining progress as required under Article 117 of the Treaty;

Whereas this Directive forms part of a series of directives and proposals for directives in the field of company and labour law;

---

[1] OJ No C 13, 12.2.1974, p. 1.

Historical Archives of the European Commission

SECTION I - SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

This Directive relates to:

- procedures for informing and consulting employees employed in a Member State of the Community by an undertaking whose decision-making centre is located in another Member State or in a non-member country (Section II);
- procedures for informing and consulting employees where an undertaking has several establishments, or one or more subsidiaries, in a single Member State and where its decision-making centre is located in the same Member State (Section III).

Historical Archives of the European Commission

Article 2

For the purposes of this Directive the following definitions shall apply:

(a) Employees' representatives

The employees' representatives referred to in Article 2(c) of Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses[1].

(b) Management

The person or persons responsible for the management of an undertaking under the national legislation to which it is subject.

(c) Decision-making centre

The place where the management of an undertaking actually performs its functions.

[1] OJ No L 61, 5.3.1977, p. 26.

Historical Archives of the European Commission

Article 3

1. For the purposes of this Directive an undertaking shall be regarded as dominant in relation to all the undertakings it controls, referred to as subsidiaries.

2. An undertaking shall be regarded as a subsidiary where the dominant undertaking, either directly or indirectly,

   (a) holds the majority of votes relating to the shares it has issued or

   (b) has the power to appoint at least half of the members of its administrative, management or supervisory bodies where these members hold the majority of the voting rights.

Historical Archives of the European Commission

SECTION II - INFORMATION AND CONSULTATION PROCEDURES IN TRANSNATIONAL UNDERTAKINGS

Article 4

The management of a dominant undertaking whose decision-making centre is located in a Member State of the Community and which has one or more subsidiaries in at least one other Member State shall be required to disclose, via the management of those subsidiaries, information to employees' representatives in all subsidiaries employing at least 100 employees in the Community in accordance with Article 5 and to consult them in accordance with Article 6.

Historical Archives of the European Commission

Article 5

1. At least every six months, the management of a dominant undertaking shall forward relevant information to the management of its subsidiaries in the Community giving a clear picture of the activities of the dominant undertaking and its subsidiaries taken as a whole.
2. This information shall relate in particular to:
   (a) structure and manning
   (b) the economic and financial situation
   (c) the situation and probable development of the business and of production and sales
   (d) the employment situation and probable trends
   (e) production and investment programmes
   (f) rationalization plans
   (g) manufacturing and working methods, in particular the introduction of new working methods
   (h) all procedures and plans liable to have a substantial effect on employees' interests.
3. The management of each subsidiary shall be required to communicate such information without delay to employees' representatives in each subsidiary.
4. Where the management of the subsidiaries is unable to communicate the information referred to in paragraphs (1) and (2) to employees' representatives, the management of the dominant undertaking must communicate such information to any employees' representatives who have requested it to do so.
5. The Member States shall provide for appropriate penalties for failure to comply with the obligations laid down in this Article.

Historical Archives of the European Commission

Article 6

1. Where the management of a dominant undertaking proposes to take a decision concerning the whole or a major part of the dominant undertaking or of one of its subsidiaries which is liable to have a substantial effect on the interests of its employees, it shall be required to forward precise information to the management of each of its subsidiaries within the Community not later than 40 days before adopting the decision, giving details of:
   - the grounds for the proposed decision,
   - the legal, economic and social consequences of such decision for the employees concerned,
   - the measures planned in respect of these employees.

2. The decisions referred to in paragraph (1) shall be those relating to:
   (a) the closure or transfer of an establishment or major parts thereof,
   (b) restrictions, extensions or substantial modifications to the activities of the undertaking,
   (c) major modifications with regard to organization,
   (d) the introduction of long-term cooperation with other undertakings or the cessation of such cooperation.

3. The management of each subsidiary shall be required to communicate this information without delay to its employees' representatives and to ask for their opinion within a period of not less than 30 days.

4. Where, in the opinion of the employees' representatives, the proposed decision is likely to have a direct effect on the employees' terms of employment or working conditions, the management of the subsidiary shall be required to hold consultations with them with a view to reaching agreement on the measures planned in respect of them.

5. Where the management of the subsidiaries does not communicate to the employees' representatives the information required under paragraph (3) or does not arrange consultations as required under paragraph (4), such representatives shall be authorized to open consultations, through authorized delegates, with the management of the dominant undertaking with a view to obtaining such information and, where appropriate, to reaching agreement on the measures planned with regard to the employees concerned.

Historical Archives of the European Commission

6. The Member States shall provide for appropriate penalties in case of failure to fulfil the obligations laid down in this Article.
In particular, they shall grant to the employees' representatives concerned by the decision the right of appeal to tribunals or other competent national authorities for measures to be taken to protect their interests.

Historical Archives of the European Commission

Article 7

1. Where in a Member State a body representing employees exists at a level higher than that of the individual subsidiary, the information provided for in Article 5 relating to the employees of all the subsidiaries thus represented shall be given to that body.

2. The consultations provided for in Article 6 shall take place under the same conditions with the representative body referred to in paragraph (1).

3. A body representing all the employees of the dominant undertaking and its subsidiaries within the Community may be created by means of agreements to be concluded between the management of the dominant undertaking and the employees' representatives. If such a body is created, paragraphs 1 and 2 shall be applicable.

Historical Archives of the European Commission

Article 8

Where the management of the dominant undertaking whose decision-making centre is located outside the Community and which controls one or more subsidiaries in the Community does not ensure the presence within the Community of at least one person able to fulfil the requirements as regards disclosure of information and consultation laid down by this Directive, the management of the subsidiary that employs the largest number of employees within the Community shall be responsible for fulfilling the obligations imposed on the management of the dominant undertaking by this Directive.

Historical Archives of the European Commission

Article 9

1. The management of an undertaking whose decision-making centre is located in a Member State of the Community and which has one or more establishments in at least one other Member State shall disclose, via the management of those establishments, information to the employees' representatives in all of its establishments in the Community employing at least 100 employees in accordance with Article 5 and consult them in accordance with Article 6.

2. The management of an undertaking whose decision-making centre is located in a non-member country and which has at least one establishment in one Member State shall be subject to the obligations referred to in paragraph (1).

3. For the purposes of applying this Article, the terms "dominant undertaking" and "subsidiary" in Articles 4 to 8 shall be replaced by the terms "undertaking" and "establishment" respectively.

Historical Archives of the European Commission

SECTION III - PROCEDURES FOR INFORMING AND CONSULTING THE EMPLOYEES OF UNDERTAKINGS WITH COMPLEX STRUCTURES WHOSE DECISION-MAKING CENTRE IS LOCATED IN THE COUNTRY IN WHICH THE EMPLOYEES WORK

Article 10

The management of a dominant undertaking whose decision-making centre is located in a Member State of the Community and which has one or more subsidiaries in the same Member State shall be required, via the management of its subsidiaries, to disclose information to employees' representatives in all subsidiaries employing at least 100 employees in that State in accordance with Article 11 and to consult them in accordance with Article 12.

Historical Archives of the European Commission

Article 11

1. At least every six months, the management of a dominant undertaking shall forward relevant information to the management of its subsidiaries in the Community giving a clear picture of the activities of the dominant undertaking and its subsidiaries taken as a whole.

2. This information shall relate in particular to:
   (a) structure and manning
   (b) the economic and financial situation
   (c) the situation and probable development of the business and of production and sales
   (d) the employment situation and probable trends
   (e) production and investment programmes
   (f) rationalization plans
   (g) manufacturing and working methods, in particular the introduction of new working methods
   (h) all procedures and plans liable to have a substantial effect on employees' interests.

3. The management of each subsidiary shall be required to communicate such information without delay to employees' representatives in such subsidiary.

4. Where the management of the subsidiaries is unable to communicate the information referred to in paragraphs (1) and (2) above to employees' representatives, the management of the dominant undertaking must communicate such information to any employees' representatives who have requested it to do so.

5. The Member States shall provide for appropriate penalties in case of failure to fulfil the obligation laid down in this Article.

Historical Archives of the European Commission

Article 12

1. Where the management of a dominant undertaking proposes to take a decision concerning the whole or a major part of the dominant undertaking or of one of its subsidiaries which is liable to have a substantial effect on the interests of its workers, it shall be required to forward precise information to the management of each of its subsidiaries within the Community not later than 40 days before adopting the decision, giving details of:
   - the grounds for the proposed decision
   - the legal, economic and social consequences of such decision for the employees concerned
   - the measures planned in respect of these employees.

2. The decisions referred to in paragraph (1) shall be those relating to:
   (a) the closure or transfer of an establishment or major part thereof,
   (b) restrictions, extensions or substantial modifications to the activities of the undertaking,
   (c) major modifications with regard to organization,
   (d) the introduction of long-term cooperation with other undertakings or the cessation of such cooperation.

3. The management of each subsidiary shall be required to communicate this information without delay to its employees' representatives and to ask for their opinion within a period of not less than 30 days.

4. Where, in the opinion of the employees' representatives, the proposed decision is likely to have a direct effect on the employees' terms of employment or working conditions, the management of the subsidiary shall be required to hold consultations with them with a view to reaching agreement on the measures planned in respect of them.

5. Where the management of the subsidiaries does not communicate to the employees' representatives the information required under paragraph (3) or does not arrange consultations as required under paragraph (4), such representatives shall be authorized to open consultations, through authorized delegates, with the management of the dominant undertaking with a view to obtaining such information and, where appropriate, to reaching agreement on the measures planned with regard to the employees concerned.

Historical Archives of the European Commission

6. The Member States shall provide for appropriate penalties in the case of failure to fulfil the obligations laid down in this Article. In particular, they shall grant to the employees' representatives concerned by the decision the right of appeal to tribunals or other competent national authorities for measures to be taken to protect their interests.

Historical Archives of the European Commission

Article 13

1. Where in a Member State a body representing employees exists at a level higher than that of the individual subsidiary, the information provided for in Article 11 relating to the employees of all the subsidiaries thus represented shall be given to that body.

2. The consultations provided for in Article 12 shall take place under the same conditions with the representative body referred to in paragraph (1).

3. A body representing all the employees of the dominant undertaking and its subsidiaries within the Community may be created by means of agreements to be concluded between the management of the dominant undertaking and the employees' representatives, unless provision is made for it by national law. If such a body is created, paragraphs 1 and 2 shall be applicable.

Historical Archives of the European Commission

Article 14

1. The management of a dominant undertaking whose decision-making centre is located in a Member State of the Community and which has one or more establishments in the same Member State shall be required to disclose, via the management of the subsidiaries, information to the employees' representatives in all its subsidiaries employing at least 100 employees in accordance with Article 11 and to consult them in accordance with Article 12.

2. For the purposes of applying this Article, the terms "dominant undertaking" and "subsidiary" in Articles 10 to 13 shall be replaced by the terms "undertaking" and "establishment" respectively.

Historical Archives of the European Commission

SECTION IV - SECRECY REQUIREMENTS

Article 15

1. Members and former members of bodies representing employees and delegates authorized by them shall be required to maintain discretion as regards information of a confidential nature. Where they communicate information to third parties they shall take account of the interests of the undertaking and shall not be such as to divulge secrets regarding the undertaking or its business.

2. The Member States shall empower a tribunal or other national body to settle disputes concerning the confidentiality of certain information.

3. The Member States shall impose appropriate penalties in cases of infringement of the secrecy requirement.

Historical Archives of the European Commission

SECTION V - FINAL PROVISIONS

Article 16

This Directive shall be without prejudice to measures to be taken pursuant to Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies[1] and Directive 77/187/EEC or to the freedom of the Member States to apply or introduce laws, regulations or administrative provisions which are more favourable to employees.

Historical Archives of the European Commission

---

[1] OJ No L 48, 22.2.1975, p.29.

Article 17

1. The Member States shall introduce the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive not later than .....* They shall forthwith inform the Commission thereof.

2. The Member States shall communicate to the Commission the texts of laws, regulations and administrative provisions which they adopt in the area covered by this Directive.

Historical Archives of the European Commission

*Date to be specified at the time of adoption by the Council.

Article 18

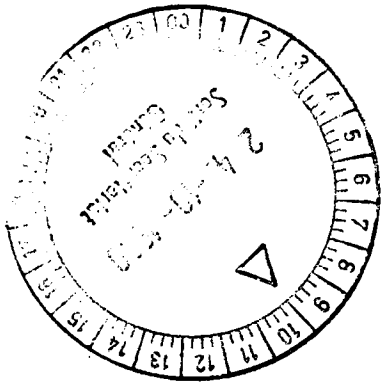
Within two years from the date fixed in Article 17, the Member States shall transmit to the Commission all information necessary to enable it to draw up a report to be submitted to the Council relating to the application of this Directive.

Article 19

This Directive is addressed to the Member States.

Historical Archives of the European Commission

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPAEISKE FAELLESSKABER



KOM(80) 423 endelig udg.

Bruxelles, den 23. november 1980

Forslag til

DIREKTIV OM INFORMATION OG HØRING

AF ARBEJDSTAGERNE I VIRKSOMHEDER MED KOMPLEKS,

I SÆRDELESHED MULTINATIONAL, STRUKTUR

(forelagt Rådet af Kommissionen)

Historical Archives of the European Commission

BEGRUNDELSE

I. INDLEDNING

A. Generelle bemærkninger

1. Den udvikling, der finder sted i virksomhederne, fører ofte til, at de former, hvorunder arbejdstagerne informeres og høres, ikke længere svarer til de pågældende virksomheders struktur. Disse virksomheder er blevet komplekse, fordi de ekspanderer og udvikler sig gennem oprettelse af nye bedrifter eller afhængige virksomheder flere steder i ét og samme land og ofte i adskillige andre lande, medens informationen og høringen af virksomhedens arbejdstagere stadig foregår på den lokale bedrift, hvor de er beskæftiget, dvs. på det enkelte værksted eller fagområde eller på den enkelte fabrik.

2. Derfor kan det meget vel hænde, at beslutninger, der kan få alvorlige konsekvenser for arbejdstagerne på en givet bedrift, udformes og træffes på et langt højere niveau (i det samme land eller endog i et andet land) og på grundlag af overvejelser, som måske ikke engang virksomhederne på lokalt plan er bekendt med. Under sådanne omstændigheder indskrænker informationen af arbejdstagerne sig fortsat til almindeligvis kun at omfatte denne lokale bedrifts anliggender, hvilket kun giver dem mulighed for at danne sig et afgrænset, ufuldstændigt, ja ligefrem fejlagtigt billede af de faktiske forhold med hensyn til den samlede virksomheds anliggender.

3. Adskillige sager i den senere tid har til fulde understreget, at dette har særdeles alvorlige konsekvenser for de ansatte i virksomheder, der opererer i flere lande, fordi arbejdsretsbestemmelser normalt kun finder anvendelse i ét land, hvilket i endnu højere grad gælder bestemmelser vedrørende arbejdstagerrepræsentation: disse institutioners kompetence er i almindelighed (ganske som fagforeningernes aktionsmuligheder) begrænset til en given stats højhedsområde[1]. Derfor bestemmes de former, under hvilke arbejdstagerne i et land informeres og høres, kun af retsreglerne i denne stat, tager kun sigte på arbejdstagerne i denne stat og omfatter normalt kun de aktiviteter,

---

1) En territoriallov har ingen retsvirkninger uden for en given stats højhedsområde. "Bestemmelserne i anordningen (ordonnance) om, at det centrale udvalg træder sammen på virksomhedens hjemsted, skal, når virksomhedens hovedsæde er i udlandet (Belgien), forstås således, at udvalget skal træde sammen på det sted, hvor virksomheden har sine hovedaktiviteter som arbejdsgiver i Frankrig". (Dom afsagt af Conseil d'Etat den 29. juni 1973/Compagnie des Wagons-Lits).

Historical Archives of the European Commission

der udøves i denne stat, når de da ikke er begrænset til kun at omfatte en enkelt afhængig virksomhed eller endog en enkelt bedrift. Der er behov for at indføre bestemmelser, så virksomhederne i de enkelte medlemsstater får supplerende oplysninger vedrørende dispositioner, der rækker ud over det enkelte lands grænser, for at de kan give deres medarbejdere mulighed for at danne sig et fuldstændigt og klart billede af den samlede virksomheds aktiviteter og resultater i de forskellige lande, hvor den opererer. Der bør ligeledes indføres bestemmelser, der gør det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at henvende sig til de øverste ledelsesorganer i udlandet, hvis disse alene direkte kan informere og høre dem i henhold til bestemmelserne i direktivet (jf. afsnit II).

4) Der kan ligeledes konstateres tilsvarende problemer med hensyn til information og høring i visse rent nationale virksomheder, når de former, under hvilke arbejdstagerne informeres og høres, ikke stemmer overens med strukturen i den virksomhed, hvis afgørelser berører deres interesser: dette kan være tilfældet, når en virksomhed udfolder sine aktiviteter på talrige bedrifter i det pågældende land, og arbejdstagernes repræsentative organer ikke fungerer på virksomhedsniveau, men kun på værksteds-, fabriks- eller bedriftsniveau. Den hyppigst forekommende situation er imidlertid den, hvor en herskende virksomhed i ét og samme land har adskillige afhængige virksomheder, men hvor arbejdstagerne ikke er repræsenteret over for den herskende virksomhed. Der er behov for at indføre bestemmelser, der gør det muligt for ledelsen på de enkelte bedrifter eller i de enkelte afhængige virksomheder at informere og høre deres medarbejdere på passende vis, selv når de beslutninger, der berører disse medarbejderes interesser, ikke træffes af de pågældende ledelser, men på et højere ledelsesniveau. Arbejdstagernes repræsentanter må ligeledes have mulighed for at henvende sig til denne ledelse, hvis den alene direkte kan informere og høre dem i overensstemmelse med direktivet (jf. afsnit III).

I et Fællesskab, hvor de nationale økonomier er snævert forbundet med hinanden, og hvor virksomhederne er i færd med at gennemføre strukturtilpasninger under udøvelse af den etableringsret, der er sikret dem i EØF-traktaten, er det vigtigt, at alle virksomheder med en bestemt struktur og med en betydelig

Historical Archives of the European Commission

medarbejderstab, især virksomheder, der udfolder deres aktiviteter i flere stater, har de samme rettigheder og de samme pligter. En juridisk ramme for information og høring af arbejdstagerne vil således være et led i en gradvis etablering af et ensartet miljø for alle virksomheder i Fællesskabet. Det nuværende økonomiske miljø, der nødvendiggør gennemgribende og vanskelige ændringer i industristrukturerne, og som har meget alvorlige sociale konsekvenser, understreger betydningen af et fællesskabsinitiativ på dette område. I dette perspektiv vil en forpligtelse for alle virksomheder til at informere og høre deres medarbejdere om alle deres dispositioner få særlig stor betydning.

Det må på den anden side ikke overses, at der allerede finder information og høring sted i de enkelte medlemsstater, selv om det juridiske grundlag herfor og den praktiske virkning heraf er meget forskellige. Endvidere må fællesskabsinstrumentet ikke gribe forstyrrende ind i de eksisterende ordninger, der allerede giver en - omend kun partiel - løsning på problemet. Procedurer, der allerede er etableret ved national lovgivning eller på frivilligt grundlag, f.eks. som svar på OECD's grundprincipper, bør i videst muligt omfang integreres i den ramme, der skabes med fællesskabsbestemmelserne. Denne ramme bør ligeledes være tilstrækkelig smidig til, at der både kan tages hensyn til ordninger, der hviler på aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, og ordninger, der er baseret på lovgivning.

Hvad angår de aktiviteter, der udfoldes af virksomheder med multinational struktur, er målet det samme som det, der forfølges ved hjælp af internationale instrumenter af ikke-bindende juridisk karakter, såsom OECD's grundprincipper eller ILO's trepartserklæring, men dette mål vil inden for Fællesskabet blive søgt realiseret gennem vedtagelsen af et direktiv, der skal anvendes i overensstemmelse med de fremgangsmåder, som tilpasses forholdene og behovene i Fællesskabet.

5. De problemer, der er taget op i dette direktiv, er ofte særdeles komplekse. Visse punkter skal formentlig senere præciseres yderligere i lyset af de drøftelser, der skal gennemføres med Europa-Parlamentet og Det økonomiske og sociale Udvalg. Kommissionen vil endvidere fortsat holde kontakt med de berørte kredse.

Historical Archive of the European Commission

Den understreger, at disse drøftelser samtidig imødekommer det generelle ønske om at udbygge samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter på fællesskabsniveau.

Kommissionen vil på baggrund af de udtalelser, den modtager, præcisere og i givet fald ændre sit forslag til direktiv i overensstemmelse med EØF-traktatens artikel 149, stk. 2. Den gør endelig opmærksom på, at arbejdet inden for OECD og ILO på dette område fortsættes. Kommissionen vil aktivt deltage i dette arbejde for hurtigst muligt at nå frem til, at multinationale virksomheder med beslutningscenter uden for Fællesskabet underkastes de samme forpligtelser som virksomheder med beslutningscenter inden for Fællesskabet.

B. Retsgrundlag

EØF-traktatens artikel 100 er blevet valgt som retsgrundlag, fordi dels den manglende overensstemmelse mellem informations- og høringsordningerne, dels virksomhedernes komplekse struktur kan have en direkte virkning på

Historical Archives of the European Commission

det fælles markeds funktion. Det er nødvendigt at modvirke dette ved en tilnærmelse af lovgivningerne på et stadigt stigende niveau i traktatens artikel 117.

Direktivet "kollektive afskedigelser" og direktivet "arbejdstagernes rettigheder", som det nye direktiv så at sige er en fortsættelse af, er ligeledes baseret på artikel 100.

II. BEMÆRKNINGER TIL ARTIKLERNE

AFSNIT I - DEFINITION OG ANVENDELSESOMRÅDE

Artikel 1

Fællesskabslovgivningen er udformet i to adskilte dele. Den ene del (afsnit II) omfatter virksomheder, hvis beslutningscenter ligger i en anden medlemsstat eller i et tredjeland, medens den anden del (afsnit III) omfatter virksomheder, der har flere bedrifter eller en eller flere afhængige virksomheder og deres beslutningscenter i samme land. På denne måde sikres det, at alle virksomheder med et tilstrækkeligt stort personale behandles ensartet, samtidig med at der tages hensyn til de multinationale virksomheders særlige beskaffenhed. For så vidt som disse virksomheder opererer i flere lande og derfor er underlagt retssystemerne i flere lande, er de artikler, der vedrører disse virksomheder, ofte mere komplekse end de, der vedrører rent nationale virksomheder. Der er således tilvejebragt parallelisme mellem de to dele af direktivet.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 2

I overensstemmelse med direktivet om "arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder osv."[1] omfatter artikel 2 arbejdstagernes repræsentanter i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne, med undtagelse af arbejdstagerrepræsentanter i bestyrelsen, direktionen eller tilsynsrådet, der ikke betragtes som repræsentative arbejdstagerorganer.

---

1) EFT L 61 af 5.3.1977.

- Ved direktion forstås virksomhedens ledere på de forskellige niveauer, der præciseres i artiklerne i direktivet. I artiklerne sondres der således mellem på den side direktionen i den herskende virksomhed eller direktionen i den enkelte afhængige virksomhed og på den anden side direktionen i en virksomhed, der består af en eller flere bedrifter.

- Ved beslutningscenter forstås det sted, hvor direktionen af en virksomhed med kompleks struktur faktisk udfører sine funktioner. Dette sted kan ligge i samme medlemsstat som den, hvor virksomheden opererer (national virksomhed med kompleks struktur) eller i en anden medlemsstat eller endog uden for Det europæiske Fællesskab (virksomhed med multinational struktur).

Artikel 3

I denne artikel defineres den herskende virksomhed og de afhængige virksomheder. Virksomhed A formodes at herske over virksomhed B, når A råder over flertallet af de stemmer, der knytter sig til de af virksomhed B udstedte andele, eller kan udpege mindst halvdelen af medlemmerne i det organ, der enten bestyrer, leder eller fører tilsyn med virksomhed B. Denne definition af begreberne "herskende virksomhed" og "afhængig virksomhed" er baseret på objektive kriterier, der er specielt tilpasset dette direktiv. Imidlertid er der sikret sammenhæng mellem direktivet og andre fællesskabsordninger med sigte på tilsvarende situationer. Der kan imidlertid altid gennemføres en de facto-kontrol i tilfælde, der ikke dækkes af formodninger (f.eks. en stor kapitalandel, selv om det drejer sig om minoritetsandel).

AFSNIT II - INFORMATION OG HØRING I MULTINATIONALE VIRKSOMHEDER

Artikel 4

Gældende nationale lovgivninger skal eventuelt suppleres, for at der kan tilvejebringes supplerende oplysninger om den internationale rækkevidde af transaktioner, som foretages af virksomheder med multinational struktur, således at arbejdstagerne kan danne sig et fuldstændigt og klart billede af den samlede virksomheds aktiviteter og resultater i de forskellige lande, hvor den har etableret sig. F.eks. må oplysninger, som ifølge direktiverne om "kollektive afskedigelser" og "arbejdstagernes rettigheder" skal gives om grundene til den afgørelse, der træffes inden for rammerne af en global strategi, ikke længere kunne forholdes arbejdsgiveren på nationalt plan, hvorved han hindres i at tage stilling: han skal på forsvarlig måde kunne

Historical Archives of the European Commission

oplyse sine ansatte om grundene til den afgørelse, som han ikke selv har truffet, og kunne høre deres meninger, inden afgørelsen føres ud i livet.

Information og høring kan imidlertid begrænses til afhængige virksomheder eller bedrifter med over 100 arbejdstagere. Der tages hensyn til situationen i visse medlemsstater, hvor repræsentative arbejdstagerorganer, der varetager information og høring, først er obligatoriske, når arbejdsstyrken når op over en vis størrelse.

Artikel 5

1. Direktionen i beslutningscentret skal mindst én gang hvert halve år tilstille samtlige arbejdsgivere på nationalt plan det fornødne vurderingsmateriale, således at de er i stand til forsvarligt og uopholdeligt at informere og høre deres arbejdstagere på grundlag af virksomhedens samlede operationer og ikke blot på grundlag af de aktiviteter, som virksomheden i det pågældende land har udøvet.

2. Kommissionen har som led i det ændrede forslag til forordning om vedtægt for det europæiske aktieselskab[1] allerede udarbejdet et forslag til den liste over informationer, der skal meddeles arbejdstagerne eller disses repræsentanter. Listen er godkendt af Europa-Parlamentet, og de øvrige instanser, der dengang blev hørt, fremkom ikke med nogen større indvendinger imod den. I øvrigt svarer den til, hvad der indeholdes i de nationale lovgivninger på dette område[2].

3. Direktørerne i de enkelte afhængige virksomheder i de enkelte medlemsstater skal straks tilstille arbejdstagerrepræsentanterne i deres virksomhed de modtagne oplysninger. Samme bestemmelse gælder for direktører i bedrifter, der tilhører en virksomhed, hvis beslutningscenter ligger i udlandet (jf. artikel 8 og 9).

4. Hvis direktører på nationalt plan ikke kan tilstille arbejdstagerrepræsentanterne de krævede oplysninger, kan repræsentanterne direkte anmode om dem i udlandet hos direktionen i den herskende virksomhed

---

1) Bull. for De europæiske Fællesskaber - Suppl. 4/75, artikel 120 (anført som eks.).

2) Forbundsrepublikken Tyskland, Nederlandene og Belgien.

Historical Archives of the European Commission

(eller hos direktionen i virksomheden, jf. artikel 9, med en eller flere bedrifter). Denne bestemmelse er nødvendig, fordi lovgivningen i øjeblikket er sådan, at de repræsentative arbejdstagerorganers beføjelser normalt ikke rækker ud over de nationale grænser. I såvel ILO's som OECD's adfærdskodekser, hvis sigte Kommissionen har besluttet at følge, peges der ligeledes på nødvendigheden af at muliggøre kontakt mellem de virkelige beslutningstagere og dem, som er direkte berørt af disse beslutninger, selv om de befinder sig uden for det nationale territorium.

Hvis derimod direktørerne i de afhængige selskaber eller bedrifterne har meddelt arbejdstagerrepræsentanterne de krævede oplysninger, betragtes informationsproceduren som afsluttet.

5. Medlemsstaterne skal fastsætte sanktioner for overtrædelse af pligten til at informere.

Artikel 6

Repræsentanterne for arbejdstagerne skal navnlig høres i forbindelse med afgørelser, der direkte kan berøre arbejdernes interesser. Dette er tilfældet, når det drejer sig om

- lukning eller flytning af en bedrift eller større dele af en bedrift,
- omfattende indskrænkninger, udvidelser eller ændringer af virksomhedens aktiviteter,
- vigtige organisationsmæssige ændringer,
- etablering af et varigt samarbejde med andre virksomheder eller ophør af et sådant samarbejde (stk. 2).

Listen over afgørelser, der indebærer obligatorisk høring, går ikke længere end den mest avancerede nationale lovgivning på området. Kommissionen har i øvrigt godkendt listen i sit ændrede forslag til forordning om vedtægt for det europæiske aktieselskab[1]. Arbejdstagernes udtalelse skal afgives inden for den fastsatte frist, således at beslutningsfasen ikke blokeres på nogen måde. Virksomhedsdirektionen i beslutningscentret skal tilstille de enkelte afhængige virksomheder eller bedrifter i Fællesskabet præcise oplysninger, som straks skal videregives til arbejdstagerne. Oplysningerne skal vedrøre følgende forhold:

1) Op. cit. artikel 125.

Historical Archives of the European Commission

- grundene til den beslutning, som man overvejer at træffe,
- de juridiske, økonomiske og sociale følger for de af denne beslutning berørte arbejdstagere,
- de foranstaltninger, som påtænkes truffet over for disse arbejdstagere (stk. 1).

Denne liste er allerede godkendt af Rådet som led i de kollektive afskedigelser og arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel.

Når det er arbejdstagerrepræsentanternes opfattelse, at den beslutning, som man overvejer at træffe, kan få direkte indvirkning på arbejdstagernes beskæftigelsessituation eller arbejdsvilkår, skal der med henblik på at finde frem til en aftale vedrørende de foranstaltninger, som man overvejer at træffe over for dem, finde høringer sted mellem direktionen i den afhængige virksomhed eller bedriften og repræsentanterne for de berørte arbejdstagere (stk. 4). Denne procedure gælder allerede i samtlige medlemsstater inden for rammerne af direktivet om "Arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder osv.". Hvis de i medfør af denne artikel krævede oplysninger ikke meddeles arbejdstagerne af direktørerne i de afhængige virksomheder eller bedrifterne, eller hvis der ikke tilrettelægges høringer på dette niveau, har arbejdstagerrepræsentanterne ret til ved befuldmægtigede delegerede at indlede forhandlinger med direktionen i beslutningscentret.

Der skal fastsættes passende sanktioner, der iværksættes, når forpligtelsen til at informere og høre arbejdstagerne ikke overholdes. Men derudover skal medlemsstaterne give repræsentanter for de arbejdstagere, der berøres af den beslutning, som træffes i strid med deres ret til at blive hørt, adgang til at anmode domstolene eller andre nationale kompetente instanser om at træffe retsbevarende foranstaltninger, således at deres direkte truede interesser sikres. Uden at man her skal komme nærmere ind på de forskellige procedurer, der gælder i medlemsstaterne, må begrebet imidlertid forstås meget vidt f.eks.: den kompetente myndighed vil kunne nægte at give tilladelse til kollektive afskedigelser eller de rettigheder, som aktiemajoriteten (nemlig den herskende virksomhed) har i den afhængige virksomhed, vil kunne ophæves midlertidigt, eller der kan idømmes erstatning for hver dag, den for forpligtelsen til at informere og konsultere fastsatte frist overskrides osv. (stk. 6).

Historical Archives of the European Commission

Artikel 7

Den måde, hvorpå arbejdstagerrepræsentanterne udpeges, fastsættes i lovgivningen og/eller gældende praksis i medlemsstaterne. Det overlades ligeledes til lovgivningsmagten i de enkelte lande selv at bestemme, hvilket organ der er kompetent til at repræsentere arbejdstagerne (comité central d'entreprise ou de groupe, comité au conseil d'entreprise, shop-stewards committee osv.). Dog fastsættes det, at når arbejdstagerne i en given medlemsstat er repræsenteret på et højere niveau end i den afhængige virksomhed eller bedriften (på koncernniveau eller virksomhedsniveau), skal information og høring finde sted på dette niveau (stk. 1 og 2).

Medlemsstaterne skal ligeledes acceptere, at der oprettes et organ, der repræsenterer alle arbejdstagere i den herskende virksomhed og de af denne afhængige virksomheder i Fællesskabet, ved aftaler, der indgås mellem direktionen i beslutningscentret og arbejdstagerrepræsentanterne (stk. 3). Oprettelse af et sådant organ er ønskelig, da de organer, der repræsenterer arbejdstagerne, efter den nuværende lovgivning kun opererer i de enkelte medlemsstater. Et sådant organs virke underkastes lovgivningen i den stat, hvor det oprettes.

Artikel 8

Der må træffes særlige foranstaltninger for at sikre, at arbejdstagere, der beskæftiges i virksomheder, hvis beslutningscenter er beliggende uden for Fællesskabet, får den samme beskyttelse som arbejdstagere i virksomheder, hvis beslutningscenter er beliggende inden for Fællesskabet. Med henblik herpå indeholder artikel 8 en bestemmelse om, at når en sådan virksomhed ikke har mindst én ansvarlig repræsentant i Fællesskabet, der kan opfylde de forpligtelser vedrørende information og høring, der er fastsat i direktivet, er direktionen i den afhængige virksomhed, der i Fællesskabet beskæftiger det største antal arbejdstagere, ansvarlig for opfyldelsen af de forpligtelser, der påhviler den herskende virksomheds direktion.

Denne bestemmelse gør det muligt at sikre, at også virksomheder, hvis beslutningscenter ligger uden for EF, overholder direktivet, således at det undgås, at der sker en forskelsbehandling af de virksomheder, hvis beslutningscenter befinder sig i Fællesskabet, hvilket ville kunne medføre en forringelse af deres konkurrenceevne.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 9

Bestemmelserne i artikel 4 til 8 i direktivet vedrørende de herskende virksomheder og de af dem afhængige virksomheder skal ligeledes finde anvendelse på virksomheder, hvis beslutningscenter ligger i én af medlemsstaterne, og som har en eller flere bedrifter, der beskæftiger mindst 100 arbejdstagere, i mindst én af de øvrige medlemsstater. Hvad enten der er tale om den ene eller den anden juridiske form (afhængig virksomhed i det ene tilfælde eller bedrifter i det andet), må dette nemlig ikke få indflydelse på arbejdstagernes ret til information og høring (stk. 1 og 3). Artikel 7 skal finde anvendelse på virksomheden og dens forskellige bedrifter, og aftaler om oprettelse af et repræsentativt organ for samtlige arbejdstagere i virksomheden skal være tilladt mellem direktionen for denne virksomhed og repræsentanterne for arbejdstagerne i virksomhedens bedrifter.

Direktivets bestemmelser skal ligeledes finde anvendelse på virksomheder, hvis beslutningscenter er beliggende uden for Fællesskabet, og som har én eller flere bedrifter i et af fællesskabslandene. Artikel 8 finder i særdeleshed anvendelse på disse virksomheder. Heraf følger, at såfremt de ikke sikrer, at der i Fællesskabet er mindst én ansvarlig, der kan opfylde deres forpligtelser til information og høring, er den bedrift, der i Fællesskabet beskæftiger det største antal arbejdstagere, ansvarlig for at opfylde de forpligtelser, der påhviler virksomheden i henhold til dette direktiv (stk. 2).

Historical Archives of the European Commission

AFSNIT III - INFORMATION OG HØRING I DE RENT NATIONALE VIRKSOMHEDER MED KOMPLEKS STRUKTUR

Artikel 10

Anvendelsesområdet for afsnit III fastlægges i artikel 10, der omhandler situationen i de i artikel 3 definerede virksomheder med kompleks struktur, hvis beslutningscenter er beliggende i det land, hvori arbejdstagerne er beskæftiget. Den pågældende virksomhed kan enten være en herskende virksomhed, som i samme land har én eller flere afhængige virksomheder, eller en virksomhed, der i samme land har flere bedrifter (artikel 14). I begge tilfælde skal arbejdstagerne i de afhængige virksomheder eller bedrifter med mindst 100 ansatte informeres i henhold til artikel 11 og høres i henhold til artikel 12.

Artikel 11

Fortegnelsen over de informationer, som direktionen for virksomheden én gang hvert halve år skal oversende til de afhængige virksomheder eller bedrifterne, svarer til den, der er anført i artikel 5 vedrørende virksomheder med multinational struktur. Kommissionen sikrer på denne måde, at bestemmelserne bliver de samme for alle virksomheder uanset deres struktur. Oplysningerne skal omfatte aktiviteterne i de forskellige afhængige virksomheder eller bedrifter, og ikke kun i den virksomhed, hvori arbejdstagerne er beskæftiget.

Artikel 12

Fortegnelsen over de punkter, der obligatorisk skal behandles under en høring, er den samme som i artikel 6 (stk. 1 og 2) - (se bemærkningerne til denne artikel).

Der skal afholdes høringer mellem direktionen i den afhængige virksomhed (eller bedriften og repræsentanterne for de arbejdstagere, der berøres af en beslutning, "der direkte kan berøre deres beskæftigelsessituation eller arbejdsvilkår". Der skal afholdes høringer "med henblik på indgåelse af en aftale om de foranstaltninger der påtænkes truffet" over for arbejdstagerne. Disse formuleringer er taget fra artikel 6 i direktivet om "arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med virksomhedsoverførsel".

Høringerne finder sted i de organer, der repræsenterer arbejdstagerne i de enkelte medlemsstater, efter at direktionen for hver virksomhed til repræsentanterne for arbejdstagerne har fremsendt de oplysninger, der vil kunne gøre det muligt for dem at formulere deres bemærkninger til den afgørelse, hvorom der obligatorisk skal afholdes høring (stk. 3 og 4). Når pligten til information og høring imidlertid ikke opfyldes i den afhængige virksomhed eller bedriften, har arbejdstagerrepræsentanterne ret til at henvende sig til ledelsen af den herskende virksomhed. Høringer med denne direktion vil kunne gennemføres, ved

Historical Archives of the European Commission

at arbejdstagerrepræsentanterne giver nogle af deres medlemmer bemyndigelse til at indhente disse oplysninger om grundene til beslutningen, dens virkninger for arbejdstagerne og i givet fald til at søge at indgå en aftale om de foranstaltninger, der påtænkes truffet over for dem (stk. 5).

De i stk. 6 fastsatte sanktioner er de samme som i artikel 6, stk. 6 (se bemærkningerne til denne artikel).

Artikel 13

Artikel 13 svarer til artikel 7 (afsnit II) (se bemærkningerne til denne artikel). Medlemsstaterne er imidlertid ikke forpligtet til at give tilladelse til, at der - ved aftale - oprettes et organ, der repræsenterer samtlige arbejdstagere i den herskende virksomhed og de afhængige virksomheder (eller virksomheden og dens bedrifter, jf. artikel 14), når den nationale lovgivning indeholder bestemmelser om et sådant organ.

Forholdet er nemlig det, at selv om denne fremgangsmåde er praktisk i en multinational struktur, har den ingen berettigelse i en rent national virksomhed, medmindre der ikke findes nogen form for organ, der repræsenterer alle arbejdstagere i den herskende virksomhed og de afhængige virksomheder (eller i virksomheden og dens bedrifter, jf. artikel 14), og dette er ikke tilfældet i lovgivningen eller gældende praksis i alle medlemsstater. Dog opfordres de medlemsstater, hvor der ikke findes noget organ, der repræsenterer arbejdstagerne i den herskende virksomhed, i artikel 13, stk. 3, til at tillade oprettelse af sådanne organer ved aftale.

Artikel 14

Denne artikel svarer til artikel 9. Det blev anført i forbindelse med artikel 10 til 14, at de retsforhold, der blev fastlagt for de herskende virksomheder og de af dem afhængige virksomheder, ligeledes gjaldt for de virksomheder, der har en eller flere bedrifter i samme medlemsstat. Arbejdstagernes ret til information og høring må nemlig ikke være forskellig, afhængig af deres virksomheds juridiske form, hvad enten de arbejder i en afhængig virksomhed eller i en bedrift.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 15

Der er naturligvis tavhedspligt i forbindelse med visse oplysninger, der er af væsentlig betydning for virksomheden.

På den ene side er det nødvendigt at forhindre, at viderebringelse af industri- eller forretningshemmeligheder eller for tidlig offentliggørelse af en planlagt transaktion kan skade virksomhedens interesser eller bevirke, at transaktionen mislykkes. Derfor kan oplysninger, der er af fortrolig art, ikke viderebringes af de personer, der har tavshedspligt (nuværende eller tidligere medlemmer af de organer, der repræsenterer arbejdstagerne, eller de personer, som disse har bemyndiget) (stk. 1).

På den anden side vil det også være acceptabelt, hvis direktørerne af en virksomhed erklærer, at oplysningerne er "fortrolige", blot for at forhindre, at de udspredes. For at komme uden om denne vanskelighed fastsættes det i stk. 2, at domstolene eller andre nationale organer skal afgøre eventuelle tvister vedrørende spørgsmålet om visse oplysningers fortrolige karakter. Der fastsættes sanktioner for overtrædelse af tavshedspligten (stk. 3).

I forslaget til vedtægt for det europæiske selskab, har Kommissionen foreslået en bestemmelse af samme art (1).

Artikel 16 til 19

Disse bestemmelser svarer til de bestemmelser, som Rådet har godkendt i de seneste direktiver på det sociale område.

Historical Archives of the European Commission

(1) op. cit. artikel 114.

FORSLAG TIL DIREKTIV OM INFORMATION OG HØRING AF ARBEJDSTAGERNE I VIRKSOMHEDER MED KOMPLEKS, I SÆRDELESHED MULTINATIONAL, STRUKTUR

forelagt Rådet af Kommissionen den

RÅDET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab, særlig artikel 100,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Det økonomiske og sociale Udvalg,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet, og

ud fra følgende betragtninger:

Historical Archives of the European Commission

Rådet vedtog den 21. januar 1974 en resolution om et socialt handlingsprogram[1];

i et fælles marked, hvor de enkelte landes økonomi er flettet sammen, er det med henblik på en harmonisk udvikling af de økonomiske sktiviteter vigtigt, at virksomhederne underkastes ens forpligtelser over for de arbejdstagere i Fællesskabet, der berøres af deres beslutninger, uanset om arbejdstagerne er beskæftiget i den medlemsstat, under hvis lovgivning en virksomhed henhører, eller i en anden medlemsstat;

de ordninger vedrørende information og høring af arbejdstagerne, der findes i henhold til medlemsstaternes lovgivning og praksis, falder ofte ikke sammen med de komplekse strukturer i den virksomhed, der træffer beslutninger, som berører arbejdstagerne; herved kan der opstå forskelsbehandling af arbejdstagere, der berøres af én og samme virksomheds beslutninger; sådanne forskelle kan navnlig opstå som følge af den geografiske begrænsning af disse informations- og høringsordninger;

disse former for forskelsbehandling indvirker direkte på fællesmarkedets funktion; det er derfor nødvendigt at råde bod herpå gennem en indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning på et stadigt stigende niveau; jf. traktatens artikel 117;

dette direktiv er tilpasset direktiverne og direktivforslagene på det selskabsretlige og arbejdsretlige område -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Historical Archives of the European Commission

1) EFT nr. C 13 af 12.2.1974, s. 1.

AFSNIT I - DEFINITIONER ANVENDELSESOMRÅDE OG DEFINITIONER

Artikel 1

Nærværende direktiv omhandler

- i afsnit II fremgangsmåderne for information og høring af arbejdstagere, der i én af Fællesskabets medlemsstater er ansat af en virksomhed, hvis beslutningscenter ligger i en anden medlemsstat eller i et tredjeland.

- i afsnit III de fremgangsmåder for information og høring af arbejdstagere, der skal anvendes, når en virksomhed har flere bedrifter eller en eller flere afhængige virksomheder i én medlemsstat, og denne virksomheds beslutningscenter ligger i samme medlemsstat.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 2

I dette direktiv forstås ved:

a) arbejdstagernes repræsentanter:

de i artikel 2, litra c), i Rådets direktiv 77/187/EØF af 14. februar 1977 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter[1] omhandlede repræsentanter for arbejdstagerne;

b) direktion:

en virksomheds leder eller ledere i henhold til den stats lovgivning, hvorunder virksomheden henhører;

c) beslutningscentret:

det sted, hvor en virksomheds direktion rent faktisk udøver sine funktioner.

Historical Archives of the European Commission

1) EFT nr. L 61 af 5.3.1977, s. 26.

Artikel 3

1. I dette direktiv betragtes en virksomhed som en herskende virksomhed i forhold til alle de virksomheder, som den kontrollerer, de såkaldte afhængige virksomheder.

2. Som afhængige virksomheder betragtes virksomheder, i hvilke den herskende virksomhed direkte eller indirekte

a) råder over flertallet af de stemmer, der er knyttet til de af virksomheden udstedte andele,

eller

b) kan udpege mindst halvdelen af medlemmerne i virksomhedens bestyrelse, direktion eller tilsynsråd, under forudsætning af, at disse medlemmer råder over majoriteten af stemmerettighederne.

Historical Archives of the European Commission

AFSNIT II - INFORMATION OG HØRING I VIRKSOMHEDER AF MULTINATIONAL KARAKTER

Artikel 4

Direktionen i en herskende virksomhed, hvis beslutningscenter er beliggende i én af Fællesskabets medlemsstater, og som har én eller flere afhængige virksomheder i mindst én anden medlemsstat, skal gennem direktionen i de afhængige virksomheder i overensstemmelse med artikel 5 informere og i overensstemmelse med artikel 6 høre repræsentanterne for arbejdstagerne i alle de afhængige virksomheder, der beskæftiger mindst 100 arbejdstagere inden for Fællesskabet.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 5

1. Direktionen i en herskende virksomhed skal mindst én gang hvert halve år tilsende direktionen i de afhængige virksomheder inden for Fællesskabet relevante oplysninger, der giver et klart billede af den herskende virksomheds og de afhængige virksomheders samlede aktiviteter.

2. Oplysningerne skal navnlig vedrøre:

   a) struktur og personale
   b) den økonomiske og finansielle situation
   c) den nuværende situation og den forventede udvikling for så vidt angår virksomhedens generelle stilling samt produktions- og afsætningsforhold
   d) beskæftigelsessituationen og dennes forventede udvikling
   e) produktions- og investeringsprogrammer
   f) rationaliseringsplaner
   g) fabrikations- og arbejdsmetoder, særlig indførelse af nye arbejdsmetoder
   h) alle procedurer og projekter, der i væsentlig grad kan berøre arbejdstagernes interesser.

3. Hver afhængig virksomheds direktion skal straks meddele disse oplysninger til repræsentanterne for denne virksomheds arbejdstagere.

4. Såfremt de afhængige virksomheders direktion ikke er i stand til at meddele arbejdstagernes repræsentanter de i stk. 1 og 2 omhandlede oplysninger, skal den herskende virksomheds direktion meddele disse oplysninger til de repræsentanter for arbejdstagerne, som anmoder herom.

5. Medlemsstaterne fastsætter passende sanktioner for overtrædelse af den i denne artikel omhandlede forpligtelse.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 6

1. Direktionen i en herskende virksomhed, som påtænker at træffe en beslutning, der vedrører den herskende virksomhed eller en afhængig virksomhed som helhed eller en betydelig del heraf, og som kan berøre arbejdstagernes interesser væsentligt, skal senest 40 dage inden vedtagelsen tilsende direktionen i hver afhængig virksomhed inden for Fællesskabet nøjagtige oplysninger, særlig vedrørende:

- årsagen til den påtænkte beslutning
- denne beslutnings juridiske, økonomiske og sociale følger for de pågældende arbejdstagere samt
- de foranstaltninger, der påtænkes truffet for disse arbejdstageres vedkommende.

2. Ved de i stk. 1 omhandlede beslutninger forstås navnlig beslutninger om:
   a) lukning eller flytning af en bedrift eller af større dele heraf
   b) større indskrænkninger, udvidelser eller ændringer af virksomhedens aktiviteter
   c) vigtige ændringer i virksomhedens organisation
   d) etablering af et varigt samarbejde med andre virksomheder eller ophør af et sådant samarbejde.

3. Hver afhængig virksomheds direktion skal straks meddele disse oplysninger til repræsentanterne for denne virksomheds arbejdstagere og anmode dem om at give deres mening til kende inden for en frist på mindst 30 dage.

4. Såfremt den påtænkte beslutning efter arbejdstagerrepræsentanternes mening direkte kan berøre arbejdstagernes beskæftigelsessituation eller arbejdsvilkår, skal den afhængige virksomheds direktion høre dem med henblik på indgåelse af en aftale om de foranstaltninger, der påtænkes truffet for deres vedkommende.

5. Såfremt de afhængige virksomheders direktion ikke meddeler arbejdstagernes repræsentanter de i stk. 3 foreskrevne oplysninger eller ikke foretager de i stk. 4 foreskrevne høringer, kan disse repræsentanter gennem befuldmægtigede delegerede kræve, at den herskende virksomheds direk-

Historical Archives of the European Commission

tion indleder høringer med henblik på at få disse oplysninger og i givet fald at indgå en aftale om de foranstaltninger, der påtænkes truffet for de pågældende arbejdstageres vedkommende.

6. Medlemsstaterne fastsætter passende sanktioner for overtrædelse af de i denne artikel omhandlede forpligtelser. Navnlig giver de repræsentanterne for de arbejdstagere, der berøres af beslutningen, ret til at anmode domstolene eller andre kompetente nationale myndigheder om at træffe foranstaltninger til beskyttelse af deres interesser.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 7

1) Findes der i en medlemsstat et organ, der repræsenterer arbejdstagerne på et højere niveau end i den pågældende afhængige virksomhed, meddeles de i artikel 5 omhandlede oplysninger dette organ for så vidt de vedrører arbejdstagerne i alle de afhængige virksomheder, dette organ repræsenterer.

2) De i artikel 6 omhandlede høringer afholdes efter samme retningslinjer med den i stk. 1 omhandlede arbejdstagerrepræsentation.

3) Et organ, der repræsenterer samtlige arbejdstagere i den herskende virksomhed og de af denne afhængige virksomhed inden for Fællesskabet kan oprettes ved aftale mellem den herskende virksomheds direktion og arbejdstagernes repræsentanter. Oprettes et sådant organ, finder stk. 1 og 2 anvendelse.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 8

Er direktionen i den herskende virksomhed, hvis beslutningscenter er beliggende uden for Fællesskabet, og som kontrollerer en eller flere afhængige virksomheder inden for Fællesskabet, ikke i Fællesskabet repræsenteret af mindst én person, der kan opfylde de i dette direktiv omhandlede forpligtelser vedrørende information og høring, er direktionen i den afhængige virksomhed, der i Fællesskabet beskæftiger det største antal arbejdstagere, ansvarlig for opfyldelsen af de forpligtelser, der i medfør af dette direktiv påhviler den herskende virksomheds direktion.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 9

1) Direktionen i en virksomhed, hvis beslutningscenter er beliggende i en af Fællesskabets medlemsstater, og som har en eller flere bedrifter i mindst én anden medlemsstat, skal gennem direktionen i de enkelte bedrifter i overensstemmelse med artikel 5 informere og i overensstemmelse med artikel 6 høre repræsentanterne for arbejdstagerne i alle de bedrifter, der beskæftiger mindst 100 arbejdstagere inden for Fællesskabet.

2) Direktionen i en virksomhed, hvis beslutningscenter er beliggende uden for Fællesskabet, er, såfremt virksomheden har mindst én bedrift i et af Fællesskabets medlemsstater, underkastet de i stk. 1 anførte forpligtelser.

3) Ved anvendelsen af denne artikel erstattes udtrykkene "herskende virksomhed" og "afhængig virksomhed" i artikel 4-8 med henholdsvis "virksomhed" og "bedrift".

Historical Archives of the European Commission

AFSNIT III - INFORMATION OG HØRING AF ARBEJDSTAGERNE I VIRKSOMHEDER MED KOMPLEKS STRUKTUR, HVIS BESLUTNINGSCENTER ER BELIGGENDE I DET LAND, HVOR DE PÅGÆLDENDE ARBEJDSTAGERE ER BESKÆFTIGET

Artikel 10

Direktionen i en herskende virksomhed, hvis beslutningscenter er beliggende i en af Fællesskabets medlemsstater, og som har en eller flere afhængige virksomheder i denne medlemsstat, skal gennem direktionen i de afhængige virksomheder i overensstemmelse med artikel 11 informere og i overensstemmelse med artikel 12 høre repræsentanterne for arbejdstagerne i alle de afhængige virksomheder, der beskæftiger mindst 100 arbejdstagere i denne medlemsstat.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 11

1. Direktionen i en herskende virksomhed, skal mindst én gang hvert halve år tilsende direktionen i de afhængige virksomheder inden for Fællesskabet relevante oplysninger, der giver et klart billede af den herskende virksomheds og de afhængige virksomheders samlede aktiviteter.

2. Oplysningerne skal navnlig vedrøre:

a) struktur og personale,

b) den økonomiske og finansielle situation,

c) den nuværende situation og den forventede udvikling for så vidt angår virksomhedens generelle stilling samt produktions- og afsætningsforhold,

d) beskæftigelsessituationen og dennes forventede udvikling

e) produktions- og investeringsprogrammer,

f) rationaliseringsplaner,

g) fabrikations- og arbejdsmetoder, særlig indførelse af nye arbejdsmetoder,

h) alle procedurer og projekter, der i væsentlig grad kan berøre arbejdstagernes interesser.

3. Hver afhængig virksomheds direktion skal straks meddele disse oplysninger til repræsentanterne for denne virksomheds arbejdstagere.

4. Såfremt de afhængige virksomheders direktion ikke er i stand til at meddele arbejdstagernes repræsentanter de i stk. 1 og 2 omhandlede oplysninger, skal den herskende virksomheds direktion meddele disse oplysninger til de repræsentanter for arbejdstagerne, som anmoder herom.

5. Medlemsstaterne fastsætter passende sanktioner for overtrædelse af den i denne artikel omhandlede forpligtelse.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 12

1. Direktionen i en herskende virksomhed, som påtænker at træffe en beslutning, der vedrører den herskende virksomhed eller en afhængig virksomhed som helhed eller en betydelig del heraf, og som kan berøre arbejdstagernes interesser væsentligt, skal senest 40 dage inden vedtagelsen tilsende direktionen i hver afhængig virksomhed nøjagtige oplysninger, særlig vedrørende:

   - årsagerne til den påtænkte beslutning,
   - denne beslutnings juridiske, økonomiske og sociale følger for de pågældende arbejdstagere, samt
   - de foranstaltninger, der påtænkes truffet for disse arbejdstageres vedkommende.

2. Ved de i stk. 1 omhandlede beslutninger forstås navnlig beslutninger om:
   a) lukning eller flytning af en bedrift eller større dele heraf.
   b) større indskrænkninger, udvidelser eller ændringer af virksomhedens aktiviteter,
   c) vigtige ændringer i virksomhedens organisation,
   d) etablering af et varigt samarbejde med andre virksomheder eller ophør af et sådant samarbejde.

3. Hver afhængig virksomheds direktion skal straks meddele disse oplysninger til repræsentanterne for denne virksomheds arbejdstagere og anmode dem om at give deres mening tilkende inden for en frist på mindst 30 dage.

4. Såfremt den påtænkte beslutning efter arbejdstagerrepræsentanternes mening direkte kan berøre arbejdstagernes beskæftigelsessituation eller arbejdsvilkår, skal den afhængige virksomheds direktion høre dem med henblik på indgåelse af en aftale om de foranstaltninger, der påtænkes for deres vedkommende.

Historical Archives of the European Commission

5) Såfremt de afhængige virksomheders direktion ikke meddeler arbejdstagernes repræsentanter de i stk. 3 foreskrevne oplysninger, eller ikke foretager de i stk. 4 foreskrevne høringer, kan disse repræsentanter gennem befuldmægtigede delegerede kræve, at den herskende virksomheds direktion indleder høringer med henblik på at få disse oplysninger og i givet fald at indgå en aftale om de foranstaltninger, der påtænkes truffet for de pågældende arbejdstageres vedkommende.

Historical Archives of the European Commission

6) Medlemsstaterne fastsætter passende sanktioner for overtrædelse af de i denne artikel omhandlede forpligtelser. Navnlig giver de repræsentanterne for de arbejdstagere, der berøres af beslutningen, ret til at anmode domstolene eller andre kompetente nationale myndigheder om at træffe foranstaltninger til beskyttelse af deres interesser.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 13

1) Findes der i en medlemsstat et organ, der repræsenterer arbejdstagerne på et højere niveau end i den pågældende afhængige virksomhed, meddeles de i artikel 11 omhandlede oplysninger dette organ, for så vidt de vedrører arbejdstagerne i alle de afhængige virksomheder, dette organ repræsenterer.

2) De i artikel 12 omhandlede høringer afholdes efter samme retningslinjer med den i stk. 1 omhandlede arbejdstagerrepræsentation.

3) Såfremt der i henhold til national lovgivning ikke allerede er oprettet et organ, der repræsenterer samtlige arbejdstagere i den herskende virksomhed og de af denne afhængige virksomheder, kan dette ske ved aftale mellem den herskende virksomheds direktion og arbejdstagernes repræsentanter. Oprettes et sådant organ, finder stk. 1 og 2 anvendelse.

Historical Archives of the European Commission

Artikel 14

1) Direktionen i en virksomhed, hvis beslutningscenter er beliggende i en af Fællesskabets medlemsstater, og som har en eller flere bedrifter i den samme medlemsstat, skal gennem direktionen i de enkelte bedrifter i overensstemmelse med artikel 11 informere og i overensstemmelse med artikel 12 høre repræsentanterne for arbejdstagerne i alle bedrifter med mindst 100 ansatte.

2) Ved anvendelsen af denne artikel erstattes udtrykkene "herskende virksomhed" og "afhængig virksomhed" i artikel 10-13 med henholdsvis "virksomhed" og "bedrift".

Historical Archives of the European Commission

AFSNIT IV - TAVSHEDSPLIGT

Artikel 15

1. Nuværende og tidligere medlemmer af arbejdstagernes repræsentative organer samt de af dem befuldmægtigede delegerede har tavshedspligt med hensyn til oplysninger af fortrolig karakter. De skal ved viderebringelse af oplysninger til anden side tage hensyn til virksomhedens interesser og må navnlig ikke viderebringe forretnings- eller industrihemmeligheder.

2. Medlemsstaterne skal bemyndige en domstol eller et andet nationalt organ til at afgøre tvister vedrørende spørgsmålet om visse oplysningers fortrolige karakter.

3 Medlemsstaterne fastsætter passende sanktioner for brud på tavshedspligten.

Historical Archives of the European Commission

AFSNIT V - AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 16

Dette direktiv berører hverken de foranstaltninger, der skal træffes i henhold til Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser[1] og direktiv 77/187/EØF, eller medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne.

Historical Archives of the European Commission

1) EFT nr. L 48 af 22.2.1975, s. 29.

Artikel 17

1) Medlemsstaterne iværksætter de love eller administrative bestemmelser, der er nødvendige for senest den ...+) at efterkomme dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

2) Medlemsstaterne underretter Kommissionen om de love eller administrative bestemmelser, som de vedtager på det område, som omfattes af dette direktiv.

Historical Archives of the European Commission

+) Tidspunktet vil blive fastsat i forbindelse med vedtagelsen i Rådet.

Artikel 18

Senest to år efter den i artikel 17 fastsatte dato sender medlemsstaterne Kommissionen alle nødvendige oplysninger, for at denne kan udarbejde en beretning til forelæggelse for Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.

Artikel 19

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Historical Archives of the European Commission