ADS ANKER

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL M. ANTONIO TIZZANO présentées le 27 février 2003 [1]

1. Par ordonnance du 24 juillet 2001, l'Arbeitsgericht (tribunal du travail) Bielefeld (Allemagne) a soumis à la Cour, en application de l'article 234 CE, deux questions préjudicielles sur l'interprétation de la directive 94/45/CE du Conseil, du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs [2] (ci-après la «directive»). En particulier, l'Arbeitsgericht Bielefeld demande si l'entreprise établie dans un État membre de la Communauté et tenant lieu de direction centrale d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive a l'obligation de fournir des informations aux autres entreprises du groupe établies dans d'autres États membres, lorsque ces dernières ont reçu une demande d'informations dont elles ne disposent pas de la part des organes de représentation interne des travailleurs, et, dans l'affirmative, de préciser la portée de cette obligation.

I — Cadre juridique

A — *Les dispositions pertinentes de la directive*

2. L'article 1er de la directive dispose que:

«1. La présente directive a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

2. À cet effet, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs est institué dans chaque entreprise de dimension communautaire et chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire, lorsque la demande en est faite suivant la procédure prévue à l'article 5 paragraphe 1, dans le but

1 — Langue originale: l'italien.

2 — JO L 254, p. 64. Étant fondée sur l'article 2, paragraphe 2, de l'accord sur la politique sociale annexé au protocole n° 14 du traité CE, à l'origine la directive ne s'appliquait pas au Royaume-Uni. Son application a ensuite été étendue à cet État membre par la directive 97/74/CE du Conseil, du 15 décembre 1997 (JO 1998, L 10, p. 22).

d'informer et de consulter lesdits travailleurs dans les conditions, selon les modalités et avec les effets prévus par la présente directive.

[...]

4. Sauf si un champ d'application plus large est prévu par les accords visés à l'article 6, les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation des travailleurs, mis en place afin de réaliser l'objectif visé au paragraphe 1, concernent, dans le cas d'une entreprise de dimension communautaire, tous les établissements situés dans les États membres et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, toutes les entreprises membres du groupe situées dans les États membres.

[...]»

3. L'article 2, paragraphe 1, de la directive prévoit que:

«Aux fins de la présente directive, on entend par:

a) 'entreprise de dimension communautaire': une entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux;

b) 'groupe d'entreprises': un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées;

c) 'groupe d'entreprises de dimension communautaire': un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes:

— il emploie au moins 1 000 travailleurs dans les États membres,

— il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents

et

— au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au

moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre;

[...]

e) 'direction centrale': la direction centrale de l'entreprise de dimension communautaire ou, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, de l'entreprise qui exerce le contrôle;

[...]»

4. L'article 3, paragraphe 1, dispose que:

«Aux fins de la présente directive, on entend par 'entreprise qui exerce le contrôle' une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise 'entreprise contrôlée', par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.»

5. En vertu de l'article 4 de la directive:

«1. La direction centrale est responsable de la création des conditions et moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, visés à l'article 1er, paragraphe 2, dans l'entreprise de dimension communautaire et le groupe d'entreprises de dimension communautaire.

2. Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un État membre, le représentant de la direction centrale dans un État membre, qu'il convient, le cas échéant, de désigner, assume la responsabilité visée au paragraphe 1.

À défaut d'un tel représentant, la responsabilité visée au paragraphe 1 incombe à la direction de l'établissement ou de l'entreprise du groupe, employant le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre.

3. Aux fins de la présente directive, le ou les représentants ou, à défaut, la direction visée au paragraphe 2 deuxième alinéa, sont considérés comme la direction centrale.»

6. L'article 5, paragraphe 1, de la directive dispose que:

«Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1er paragraphe 1, la direction centrale entame la négociation pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents.»

7. Aux termes de l'article 6, paragraphe 1, de la directive:

«La direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de collaboration en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées à l'article 1er paragraphe 1.»

8. L'article 11 de la directive prévoit que:

«1. Chaque État membre veille à ce que la direction des établissements d'une entreprise de dimension communautaire et la direction des entreprises membres d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui sont situés sur son territoire et les représentants de leurs travailleurs ou, selon le cas, leurs travailleurs respectent les obligations prévues par la présente directive, que la direction centrale soit ou non située par son territoire.

2. Les États membres assurent que, sur demande des parties intéressées par l'application de la présente directive, les informations sur le nombre de travailleurs visé à l'article 2 paragraphe 1 points a) et c) soient rendues disponibles par les entreprises.

3. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive; en particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive.

[...]»

9. Enfin, selon l'article 14, paragraphe 1, de la directive:

«Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et adminis-

tratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 22 septembre 1996, ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.»

B — *La législation allemande*

10. La République fédérale d'Allemagne a transposé la directive par le Gesetz über Europäische Betriebsräte (loi relative aux comités d'entreprise européens) du 28 octobre 1996 [3] (ci-après l'«EBRG»).

11. L'article 2, paragraphe 1, de l'EBRG stipule que celui-ci s'applique aux entreprises de dimension communautaire ayant leur siège sur le territoire allemand, ainsi qu'aux groupes d'entreprises de dimension communautaire lorsque l'entreprise qui en exerce le contrôle a son siège sur le territoire allemand. Toutefois, sur la base de l'article 2, paragraphe 2, cette loi s'applique même si la direction centrale n'est pas située sur le territoire allemand, pour ce qui concerne, entre autres, les dispositions relatives au calcul du nombre de travailleurs employés sur le territoire allemand (article 4 de l'EBRG), à l'exercice du droit d'information (article 5, paragraphe 2, de l'EBRG), à la détermination de l'entreprise qui exerce le contrôle (article 6 de l'EBRG), et au rapport sur les institutions représentatives du personnel en Allemagne (article 35, paragraphe 2, de l'EBRG).

12. L'article 5 de l'EBRG dispose que:

«1. La direction centrale doit transmettre aux représentants des travailleurs, à leur demande, des informations sur le nombre moyen d'employés et leur répartition dans les États membres, les entreprises et les établissements, ainsi que sur la structure de la société et du groupe de sociétés.

2. Un comité d'entreprise ou un comité central d'entreprise peut se prévaloir du droit conféré au paragraphe 1 ci-dessus vis-à-vis de la direction locale de l'établissement ou de l'entreprise; celle-ci est tenue de se procurer auprès de la direction centrale les informations et documents nécessaires pour les renseignements demandés» [4].

3 — BGBl. 1996 I, p. 1548.

4 — Traduction non officielle.

II — Faits, procédure devant le juge national et questions préjudicielles

13. Le litige pendant devant l'Arbeitsgericht Bielefeld oppose la société allemande ADS Anker GmbH (ci-après «ADS Anker») à son comité d'entreprise (ci-après le «comité»).

14. Il résulte de l'ordonnance de renvoi qu'ADS Anker fait partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire dont la société mère se trouve en Suisse. Il en ressort également qu'ADS Anker est contrôlée par la société Anker BV, établie aux Pays-Bas, laquelle détient des parts d'autres entreprises appartenant au groupe Anker établies dans différents États membres. L'entreprise du groupe Anker qui emploie le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre est l'entreprise britannique RIVA.

15. Dans le groupe en question, il n'a été institué ni comité d'entreprise européen ni procédure d'information et de consultation des travailleurs sur la base de l'article 1er, paragraphe 2, de la directive. Pour remédier à cette situation, le comité a demandé à ADS Anker, en application de l'article 5, paragraphe 2, de l'EBRG, de lui communiquer les informations prévues par l'article 5, paragraphe 1, de l'EBRG, ainsi que la dénomination des organes de représentation des travailleurs et de leurs représentants devant participer, au nom des travailleurs de l'entreprise ou des entreprises qui en dépendent, à l'institution d'un comité d'entreprise européen. Face au refus opposé par ADS Anker, le comité a saisi le juge de renvoi afin de voir sa demande satisfaite.

16. ADS Anker se défend en affirmant ne pas être en mesure de remplir l'obligation de se procurer les informations qui lui sont demandées en application de l'article 5, paragraphe 2, de l'EBRG, puisque tant la société mère ayant son siège en Suisse que la société néerlandaise Anker BV refusent de lui fournir les informations en question. ADS Anker affirme en outre ne pas pouvoir, en vertu de la législation allemande, obtenir des informations en la possession d'entreprises situées en dehors de l'Allemagne.

17. Le juge de renvoi a toutefois estimé que l'argument d'ADS Anker ne serait pas fondé s'il fallait conclure que, en vertu d'une obligation résultant de la directive, en particulier de ses articles 4, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, ainsi que des dispositions nationales de transposition de la directive, la direction centrale ayant son siège est tenue de fournir à ADS Anker les informations visées à l'article 5, paragraphe 1, de l'EBRG.

18. Si cette interprétation était correcte et s'il y avait donc lieu d'affirmer l'existence d'une telle obligation, conclut l'ordonnance

de renvoi, il faudrait alors examiner si en vertu des mêmes dispositions la direction centrale est tenue de fournir à ADS Anker, outre les informations visées à l'article 5, paragraphe 1, de l'EBRG, aussi les informations concernant la dénomination des organes de représentation des travailleurs et de leurs représentants devant participer, au nom des travailleurs de l'entreprise ou des entreprises qui en dépendent, à l'institution d'un comité d'entreprise européen.

19. Pour résoudre ces problèmes, donc, l'Arbeitsgericht Bielefeld a sursis à statuer et a posé à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) La directive 94/45/CE du Conseil, du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, et en particulier, ses articles 4 et 11, impose-t-elle à une entreprise ayant son siège au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et tenant lieu de direction centrale au sens de l'article 4, paragraphes 2, deuxième alinéa et 3, de la directive, ou à une entreprise établie au Royaume des Pays-Bas et représentant la direction centrale de l'entreprise qui exerce le contrôle au sens des articles 2, paragraphe 1, sous e) et 3, paragraphe 1, de la directive, de fournir à une autre entreprise établie en République fédérale d'Allemagne, et appartenant au même groupe d'entreprises, des informations concernant les sociétés et établissements du groupe, relatives à leur forme juridique, les structures de représentation des travailleurs et le nombre moyen de travailleurs ainsi que leur répartition entre les divers États membres et entreprises?

2) Dans l'hypothèse où la première question appellerait une réponse affirmative de la part de la Cour de justice: l'obligation d'information porte-t-elle également sur les dénominations des organes de représentation des travailleurs et de leurs représentants devant participer, au nom des travailleurs de l'entreprise ou des entreprises qui en dépendent, à l'institution d'un comité d'entreprise européen?»

III — Procédure devant la Cour

20. Au cours de la phase écrite de la procédure, des observations ont été déposées devant la Cour par le comité, ADS Anker, la République fédérale d'Allemagne et la Commission des Communautés européennes. Le comité, ADS Anker et la Commission ont en outre pris part à l'audience qui s'est déroulée le 5 décembre 2002.

IV — Analyse juridique

A — *Sur la première question préjudicielle*

21. Par la première question, le juge de renvoi demande en substance à la Cour si, sur la base des articles 4 et 11 de la directive, les États membres sont tenus d'imposer à une entreprise établie sur leur territoire, et tenant lieu de direction centrale d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive, l'obligation de fournir aux entreprises du groupe établies dans d'autres États membres les informations demandées à celles-ci par leurs propres organes de représentation interne des travailleurs, lorsque ces informations ne sont pas à la disposition de ces entreprises et sont nécessaires pour pouvoir demander l'ouverture des négociations pour instituer un comité d'entreprise européen ou une procédure pour l'information et la consultation des travailleurs.

22. Avant de répondre à la présente question, il nous paraît opportun de souligner que ni le juge de renvoi ni aucune des parties intéressées à la présente affaire n'ont de doutes sur l'obligation des États membres d'imposer à la direction centrale, en application de l'article 4, paragraphe 1, de la directive, une obligation d'information vis-à-vis des travailleurs qui veulent entamer les négociations en vue de la création d'un comité d'entreprise européen. C'est, d'autre part, en ce sens que nous nous sommes aussi largement exprimé dans nos conclusions dans l'affaire Kühne & Nagel (C-440/00) [5].

23. Il n'y a, par ailleurs, pas non plus de doute, spécialement après l'arrêt Bofrost quant à l'obligation de chaque entreprise membre d'un groupe, au sens de l'article 11, paragraphe 2, de la directive, de fournir à ses travailleurs les «informations nécessaires pour qu'ils puissent apprécier s'ils ont ou non le droit d'exiger l'ouverture de négociations, ainsi que, le cas échéant, de formuler correctement la demande à cet effet» [6]. Dans cet arrêt, la Cour a en effet définitivement précisé que la portée des obligations découlant de la directive «ne saurait être limitée, du côté des employeurs, à la seule direction centrale» [7].

24. Ce qui en revanche suscite des doutes, c'est de savoir si le triangle direction centrale-entreprises-travailleurs, dans lequel le flux d'informations est incontesté côté direction centrale-travailleurs et côté entreprises-travailleurs, doit aussi inclure

5 — Conclusions du 11 juillet 2002 (arrêt du 13 janvier 2004, Rec. p. I-787, p. I-790).

6 — Arrêt du 29 mars 2001 (C-62/99, Rec. p. I-2579, point 38).

7 — Arrêt Bofrost précité, point 31.

un flux d'informations côté direction centrale-entreprises. Autrement dit, il s'agit de savoir si l'obligation d'information s'impose, outre en sens vertical, aussi sur le plan horizontal et donc si, en vertu de la directive, elle existe aussi à la charge de la direction centrale à l'égard des autres entreprises du groupe, en particulier lorsque les organes internes de représentation des travailleurs ont demandé à celles-ci des informations nécessaires à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen et qu'elles n'en disposaient pas.

25. Selon ADS Anker, cette question devrait recevoir une réponse négative. À son avis, en effet, une obligation d'information de la direction centrale à l'égard des autres entreprises du groupe ne résulte pas du texte de la directive. En conséquence, la direction centrale aurait l'obligation de fournir les informations nécessaires à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen uniquement lorsque celles-ci lui sont demandées directement par les travailleurs. Cette conclusion est justifiée, poursuit ADS Anker, par la considération selon laquelle comme ce sont les travailleurs qui demandent les informations c'est à eux qu'il appartient d'agir pour les obtenir auprès de la direction centrale. Exiger que ce soit l'entreprise qui obtienne les informations demandées par ses employés par le biais d'une action légale contre la direction centrale pourrait avoir des répercussions négatives sur les rapports à l'intérieur du groupe. En outre, si cette action légale avait une issue négative, les travailleurs n'auraient plus de moyens d'obtenir les informations qu'ils demandent.

26. Le comité, le gouvernement allemand et la Commission proposent par contre la solution opposée, pour des raisons que nous évoquerons plus loin.

27. En ce qui nous concerne, nous observons d'emblée que les arguments invoqués par ADS Anker à l'appui de sa thèse ne nous paraissent pas convaincants. Ceux-ci sont, en effet, plutôt fondés sur des motifs d'opportunité que sur l'interprétation des dispositions de la directive. Nous sommes plus convaincu, en revanche, par les arguments de nature logique, systématique et textuelle avancés à l'appui de la thèse opposée, que nous tenterons maintenant d'exposer.

28. Il nous faut d'abord rappeler que, comme nous l'avons affirmé dans nos conclusions précitées dans l'affaire Kühne & Nagel, «le système de la directive repose sur le rôle de la direction centrale de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, à laquelle l'article 4, paragraphe 1, de la directive attribue la responsabilité première au titre de la poursuite de la finalité qu'elle prévoit, en tant que

centre décisionnel effectif de l'entreprise ou du groupe» [8]. Cette responsabilité inclut «l'obligation de faire face, avec tous moyens disponibles, à toute exigence résultant de la constitution d'un comité d'entreprise européen ou de la création d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs au sens de la directive avec pour seule limite que l'action requise à la direction centrale s'avère effectivement *nécessaire* à cette fin» [9]. Il en résulte que la direction centrale a «l'obligation de prévoir toutes les conditions et les instruments tant matériels que logistiques pour que les négociations avec les représentants du personnel puissent correctement se dérouler» [10].

29. Le corollaire de cette obligation est certainement aussi la communication aux travailleurs de toutes les informations nécessaires pour exercer le droit, que leur reconnaît l'article 5, paragraphe 1, de la directive, de demander l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen. En conséquence, prétendre que cette obligation ne s'impose que lorsque les travailleurs ont demandé les informations directement à la direction centrale, mais pas lorsque la demande provient d'autres entreprises du groupe reviendrait à limiter de façon injustifiée et illogique la large portée de l'article 4, paragraphe 1, de la directive, et à minimiser une responsabilité que, comme nous l'avons dit, cette directive qualifie ouvertement de primaire et générale.

30. Dès lors que, en effet, comme l'a justement observé la Commission, cette disposition attribue à la direction centrale la responsabilité de créer les conditions nécessaires pour permettre la création d'un comité d'entreprise européen — et, nous ajoutons, le lui attribue en tant qu'elle est l'expression de tout le groupe — cette responsabilité se traduit non seulement dans l'obligation de fournir directement aux organes de représentation des travailleurs les informations demandées à cette fin, mais aussi dans l'obligation de fournir celles-ci aux autres entreprises du groupe qui ont reçu une demande en ce sens de leurs propres employés.

31. Autrement dit, lorsque les organes de représentation des travailleurs d'une entreprise demandent à celle-ci des informations afin d'exercer les droits que leur confère la directive, et que ces entreprises ne disposent pas de ces informations, les conditions sont remplies pour l'application de l'article 4, paragraphe 1, de la directive, et notamment les conditions pour que les entreprises du groupe aient le droit de demander les informations à la direction centrale et que cette dernière ait l'obligation de les leur fournir, afin de réaliser, comme le veut précisément cette disposition, les conditions pour l'institution du comité d'entreprise.

32. Sinon, nous le répétons, on limiterait beaucoup la portée de l'obligation imposée à la direction centrale par cette disposition et

8 — Point 29 de nos conclusions dans l'affaire Kühne & Nagel, précitées.

9 — Ibidem.

10 — Point 30 de nos conclusions dans l'affaire Kühne & Nagel, précitées.

l'on violerait, comme le notent le gouvernement allemand et le comité, le principe de l'effet utile de la directive, laquelle impose des obligations destinées à faciliter, et non à entraver, l'institution des comités d'entreprise européens.

33. En effet, en suivant la thèse ici critiquée, au lieu d'encourager les travailleurs à exercer les droits que leur reconnaît la directive, on les en découragerait en leur imposant à cette fin, sans aucune justification objective, des démarches onéreuses et pénibles, nuisant ainsi, contrairement au principe précité de l'effet utile, à la poursuite de l'objectif que cette directive se propose explicitement de promouvoir. Il suffit de considérer, comme l'a observé à juste titre le comité, les difficultés auxquelles les travailleurs seraient confrontés pour obtenir de la direction centrale les informations nécessaires pour demander l'ouverture des négociations lorsque celle-ci se trouve dans un État membre différent de celui dans lequel les travailleurs sont établis.

34. On s'est ici placé sous l'angle, pour ainsi dire, de la direction centrale et des obligations qui lui incombent. Mais on peut aussi avancer un autre argument en ce sens si l'on se place du côté des différentes entreprises du groupe. Comme l'a en effet observé avec raison le gouvernement allemand, si l'arrêt Bofrost a reconnu que chacune de ces entreprises a l'obligation, en vertu de la directive, de fournir à ses propres organes internes de représentation des travailleurs les «informations indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transnationale des travailleurs» [11], il faut nécessairement reconnaître aussi le droit à ces entreprises d'obtenir ces informations auprès de la direction centrale.

35. Cela dit, nous ne cachons pas qu'il pourrait y avoir des difficultés quant à la possibilité de rendre effectif le respect de l'obligation visée dans les cas où la direction centrale et les différentes entreprises opèrent dans des États membres différents (mais même dans des cas où elles sont dans le même État). Nous devons toutefois rappeler à cet égard que, en application de l'article 14, paragraphe 1, de la directive, les États membres sont tenus d'adopter non seulement «les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive», mais aussi «[...] toutes dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les *résultats* imposés par la présente directive [...]» [12]. En outre, en application de l'article 11, paragraphe 3, ils doivent prévoir «des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive».

11 — Voir arrêt Bofrost précité, point 39.

12 — Mis en italique par nos soins.

36. Ces dispositions imposent aux États membres une obligation de résultat particulièrement explicite et précise, qui va d'une certaine manière aussi au-delà des obligations générales de transposition normalement prévues par les directives communautaires. Il en résulte que les États membres sont tenus de prévoir tous les instruments nécessaires pour garantir pleinement la mise en œuvre des obligations résultant de l'article 4, paragraphe 1, de la directive et que, même en l'absence de dispositions expresses en ce sens, les dispositions nationales de transposition de la directive ou, le cas échéant, l'ordre juridique dans son ensemble doivent être interprétés conformément à la volonté explicite de la directive.

37. Sur la base des considérations qui précèdent, nous estimons donc qu'il convient de répondre à la première question que les articles 4 et 14 de la directive doivent être interprétés en ce sens que les États membres sont tenus d'imposer à l'entreprise établie sur leur territoire, et tenant lieu de direction centrale d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive, l'obligation de fournir aux entreprises du groupe établies dans d'autres États membres les informations réclamées à celles-ci par leurs propres organes internes de représentation des travailleurs, lorsque ces informations ne sont pas en la possession de ces entreprises et sont nécessaires pour instituer un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

B — *Sur la seconde question préjudicielle*

38. Par la seconde question le juge de renvoi demande à la Cour de préciser, dans l'hypothèse où elle reconnaîtrait l'existence d'une obligation d'information de la direction centrale à l'égard des autres entreprises du groupe, la portée de cette obligation. Cette question est pratiquement identique, mutatis mutandis, à la seconde question dans l'affaire Kühne & Nagel.

39. À cet égard, le comité relève que le droit d'information prévu par l'article 5 de l'EBRG n'a pas seulement pour objectif de permettre aux travailleurs de savoir si les conditions sont remplies pour la création du comité d'entreprise européen, mais aussi celui d'obtenir toutes les données nécessaires à son éventuelle institution. Comme l'article 5 de la directive prévoit que le comité d'entreprise européen peut être institué à la demande d'au moins cent travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents, les travailleurs d'un établissement ou d'une entreprise qui veulent promouvoir l'institution de ce comité doivent être informés des éléments généraux concernant les représentations des travailleurs et leurs représentants dans d'autres entreprises ou établissements appartenant au groupe. Il faudrait donc donner une réponse affirmative à la seconde question.

40. Le gouvernement allemand soutient lui aussi qu'il y a lieu de répondre par l'affirmative à cette question en se bornant à renvoyer aux observations qu'il a présentées à propos de la seconde question dans l'affaire Kühne & Nagel.

41. ADS Anker soutient, au contraire, qu'il convient de répondre par la négative à cette question pour deux ordres de raisons. D'abord, la demande d'informations concernant la dénomination des organes de représentation des travailleurs et de leurs représentants, devant participer, au nom des travailleurs des entreprises ou des entreprises qui en dépendent, à l'institution d'un comité d'entreprise européen, serait trop vague. Cette absence de précision imposerait à la direction centrale de déterminer quelles sont les informations nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen, alors que cette tâche devrait incomber aux travailleurs qui ont pris l'initiative de sa création. En second lieu, de l'avis d'ADS Anker, ces informations ne sont pas nécessaires pour présenter une demande au titre de l'article 5, paragraphe 1, de la directive, et donc les travailleurs n'ont pas le droit de la demander.

42. Pour sa part, la Commission soutient, en renvoyant à l'arrêt Bofrost qu'il faut répondre à cette question en ce sens qu'une entreprise est tenue de fournir aux organes de représentation de ses employés les dénominations des organes de représentation des travailleurs et de leurs représentants devant participer, au nom des travailleurs de l'entreprise ou des entreprises qui en dépendent, à l'institution d'un comité d'entreprise européen, lorsque cette entreprise détient ces informations ou qu'elle est en mesure de les obtenir, et que celles-ci constituent, de l'avis du juge national, des informations indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen.

43. En ce qui nous concerne, nous n'avons aucune raison de modifier la position que nous avons adoptée à cet égard dans nos conclusions dans l'affaire Kühne & Nagel, auxquelles nous nous permettons de renvoyer [13]. À notre avis, ainsi, la présente question doit être résolue en ce sens que la direction centrale du groupe est tenue de fournir aux autres entreprises du groupe, quand celles-ci ont reçu une demande en ce sens des organes internes de représentation des travailleurs, les informations relatives aux dénominations des organes de représentation des travailleurs et de leurs représentants devant participer, au nom des travailleurs de l'entreprise ou des entreprises qui en dépendent, à l'institution d'un comité d'entreprise européen, si, de l'avis du juge national, ces informations sont nécessaires à la création, au sein de ce groupe, d'un comité d'entreprise européen.

13 — Voir points 41 à 44 de nos conclusions dans l'affaire Kühne & Nagel, précitées.

V — Conclusions

44. À la lumière des considérations qui précèdent, nous suggérons donc à la Cour de répondre comme suit aux questions que lui a posées l'Arbeitsgericht Bielefeld par ordonnance du 24 juillet 2001:

«1) Les articles 4 et 14 de la directive 94/45/CE du Conseil, du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, doivent être interprétés en ce sens que les États membres sont tenus d'imposer à une entreprise établie sur leur territoire et tenant lieu de direction centrale d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive, l'obligation de fournir aux entreprises du groupe établies dans d'autres États membres les informations réclamées à ces dernières par leurs propres organes internes de représentation des travailleurs, lorsque ces informations ne sont pas à la disposition de ces entreprises et sont nécessaires afin de pouvoir demander l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure pour l'information et la consultation des travailleurs.

2) La direction centrale du groupe est tenue de fournir à une entreprise du groupe qui en fait la demande, quand celle-ci a reçu une demande en ce sens des organes internes de représentation des travailleurs, les informations relatives aux dénominations des organes de représentation des travailleurs et de leurs représentants devant participer, au nom des travailleurs de l'entreprise ou des entreprises qui en dépendent, à l'institution d'un comité d'entreprise européen, si, de l'avis du juge national, ces informations sont nécessaires à la création, au sein de ce groupe, d'un comité d'entreprise européen.»