ARRÊT DE LA COUR (cour plénière)
13 janvier 2004 *

Dans l'affaire C-440/00,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 234 CE, par le Bundesarbeitsgericht (Allemagne) et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG

et

Kühne & Nagel AG & Co. KG,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation des articles 4 et 11 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 (JO L 254, p. 64),

* Langue de procédure: l'allemand.

LA COUR (cour plénière),

composée de M. V. Skouris, président, MM. P. Jann et J. N. Cunha Rodrigues, présidents de chambre, MM. A. La Pergola, J.-P. Puissochet et R. Schintgen, M^mes^ F. Macken (rapporteur) et N. Colneric, et M. S. von Bahr, juges,

avocat général: M. A. Tizzano,
greffier: M^me^ M.-F. Contet, administrateur principal,

considérant les observations écrites présentées:

— pour le Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG, par M^e^ C. Greiner-Mai, Rechtsanwältin,

— pour Kühne & Nagel AG & Co. KG, par M^e^ H. Stange, Rechtsanwalt,

— pour le gouvernement allemand, par M. W.-D. Plessing et M^me^ B. Muttelsee-Schön, en qualité d'agents,

— pour le gouvernement suédois, par M. A. Kruse, en qualité d'agent,

— pour la Commission des Communautés européennes, par M. J. Sack, en qualité d'agent,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les observations orales du Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG, de Kühne & Nagel AG & Co. KG et de la Commission à l'audience du 15 janvier 2002,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 11 juillet 2002,

rend le présent

Arrêt

1 Par ordonnance du 27 juin 2000, parvenue à la Cour le 29 novembre suivant, le Bundesarbeitsgericht a posé, en vertu de l'article 234 CE, deux questions préjudicielles sur l'interprétation des articles 4 et 11 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 (JO L 254, p. 64, ci-après la «directive»).

2 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige opposant le Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG (comité d'entreprise de la société Kühne & Nagel AG & Co. KG, ci-après le «comité d'entreprise») à la société Kühne & Nagel AG & Co. KG (ci-après «Kühne & Nagel»), au sujet de la demande du premier à la seconde tendant à obtenir certaines informations en vue de l'institution d'un comité d'entreprise européen.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

3 Le onzième considérant de la directive dispose:

«[...] des dispositions appropriées doivent être prises pour veiller à ce que les travailleurs employés dans des entreprises de dimension communautaire ou dans des groupes d'entreprises de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent.»

4 Aux termes du quatorzième considérant de la directive:

«[...] les mécanismes pour l'information et la consultation des travailleurs de ces entreprises ou de ces groupes doivent englober tous les établissements ou, selon le cas, toutes les entreprises membres du groupe, situés dans les États membres, que la direction centrale de l'entreprise ou, s'il s'agit d'un groupe, de l'entreprise qui en exerce le contrôle, soit ou ne soit pas située sur le territoire des États membres.»

5 L'article 1er, paragraphes 1 et 2, de la directive prévoit:

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

6 L'article 2, paragraphe 1, sous a) à e), de la directive dispose:

«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;

d) 'représentants des travailleurs': les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales;

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.»

7 L'article 3, paragraphes 1 et 2, de la directive définit la notion d'«entreprise qui exerce le contrôle» comme suit:

«1. 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 contrôlée', par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

2. Le fait de pouvoir exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, à l'égard d'une autre entreprise:

a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise

ou

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

ou

c) peut nommer plus que la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.»

8 L'article 4 de la directive prévoit:

«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.»

9 En vertu de l'article 5, paragraphes 1 et 2, de la directive:

«1. 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.

2. À cet effet, un groupe spécial de négociation est institué [...]»

10 Selon 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.»

11 L'article 11, paragraphes 1 à 3, de la directive dispose:

«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 [sur] 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.»

12 Aux termes de l'article 14, paragraphe 1, de la directive:

«Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives 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.»

La législation nationale

13 Le Gesetz über Europäische Betriebsräte (loi relative aux comités d'entreprises européens), du 28 octobre 1996 (BGBl., 1996 I, p. 1548, ci-après l'«EBRG»), vise à transposer la directive dans la législation allemande.

14 En vertu de l'article 2, paragraphe 1, de l'EBRG, cette loi s'applique aux entreprises qui exercent leurs activités dans la Communauté et ont leur siège sur le territoire allemand ainsi qu'aux groupes d'entreprises établies dans la Communauté lorsque l'entreprise qui en exerce le contrôle a son siège sur le territoire allemand.

15 Aux termes de l'article 2, paragraphe 2, de l'EBRG:

«Dans l'hypothèse où la direction centrale ne se situe pas dans un État membre mais où il existe une direction locale déléguée pour les entreprises ou les établissements situés dans les États membres, la présente loi s'applique à partir du moment où cette direction locale déléguée est établie sur le territoire allemand. À défaut de direction locale déléguée, la présente loi s'applique dans le cas où la direction centrale désigne un établissement ou une entreprise comme étant son représentant sur le territoire allemand. Si aucun représentant n'est désigné, la présente loi s'applique lorsque sont installés sur le territoire allemand l'établissement ou l'entreprise qui emploient le plus grand nombre de travailleurs, par comparaison avec les autres établissements de l'entreprise ou les autres entreprises du groupe présents dans les États membres. Les instances précitées sont réputées ici avoir valeur de direction centrale.»

16 L'article 3, paragraphe 2, de l'EBRG définit la notion de «groupe d'entreprises de dimension communautaire» d'une façon analogue à celle de l'article 2, paragraphe 1, sous c), de la directive.

17 L'article 5 de l'EBRG dispose:

«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 ou 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.»

18 L'article 6 de l'EBRG définit la notion d'«entreprise qui exerce le contrôle» d'une façon analogue à celle de l'article 3 de la directive.

Le litige au principal

19 Il ressort de l'ordonnance de renvoi que Kühne & Nagel, une entreprise ayant son siège social en Allemagne, appartient à un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 3, paragraphe 2, de l'EBRG (ci-après le «groupe Kühne & Nagel»).

20 La société mère dudit groupe, à savoir l'entreprise qui en exerce le contrôle au sens de l'article 6 de l'EBRG, et donc la direction centrale, est établie en Suisse.

21 Par ailleurs, il n'a pas été institué dans le groupe Kühne & Nagel de comité d'entreprise européen ni de procédure d'information et de consultation des travailleurs. Les tentatives effectuées pour former un groupe spécial de négociation à cet effet n'ont pas abouti.

22 Dans la Communauté, il n'existe au sein du groupe Kühne & Nagel ni direction locale déléguée pour les entreprises situées en République fédérale d'Allemagne ou dans les autres États membres ni représentant désigné par la direction centrale comme prévu à l'article 2, paragraphe 2, deuxième phrase, de l'EBRG.

23 Il ressort du dossier que Kühne & Nagel emploie environ 4 500 personnes en Allemagne, réparties dans 16 établissements. Aucune information n'est disponible sur le nombre moyen d'employés du groupe Kühne & Nagel ni sur leur répartition dans les autres États membres. Cependant, selon l'ordonnance de renvoi, Kühne & Nagel est l'entreprise au sein dudit groupe qui emploie le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre au sens de l'article 2, paragraphe 2, troisième phrase, de l'EBRG.

24 Le comité d'entreprise a fait valoir que, puisque Kühne & Nagel a son siège social en République fédérale d'Allemagne, État membre où est employé le plus grand nombre de travailleurs par rapport aux autres entreprises du groupe Kühne & Nagel présentes dans les autres États membres, la direction de cette société assume le rôle de direction centrale de ce groupe en vertu de l'article 2, paragraphe 2, troisième phrase, de l'EBRG.

25 Afin de préparer la mise en place d'un comité d'entreprise européen, le comité d'entreprise a demandé, en vertu de l'article 5, paragraphe 2, de l'EBRG, à Kühne & Nagel de lui communiquer les informations prévues au paragraphe 1 du même article, notamment des renseignements 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 ou du groupe de sociétés, de même que les dénominations et adresses des représentants du personnel du groupe Kühne & Nagel dans les États membres.

26 Kühne & Nagel n'a pas contesté qu'elle était obligée de communiquer les informations prévues à l'article 5, paragraphe 1, de l'EBRG, mais elle a affirmé ne pas pouvoir exécuter ladite obligation au motif que la direction centrale, située en Suisse, ne se soumettait pas au droit communautaire et refusait de lui fournir ces informations. Elle a indiqué qu'elle-même ne disposait pas de celles-ci. La demande du comité d'entreprise se heurterait donc à une impossibilité et devrait en conséquence être rejetée. Quant à la communication de données relatives aux représentations du personnel dans d'autres États membres, Kühne & Nagel a fait valoir qu'il s'agissait là d'une demande dépourvue de fondement juridique.

27 En première instance, l'Arbeitsgericht Hamburg (Allemagne) a fait droit à la demande d'information du comité d'entreprise. Kühne & Nagel a interjeté appel devant le Landesarbeitsgericht Hamburg. Elle a été déboutée de son appel et autorisée à former un pourvoi devant le Bundesarbeitsgericht.

28 Le Bundesarbeitsgericht constate que l'EBRG ne donne pas expressément à Kühne & Nagel un droit à l'information opposable aux entreprises membres du groupe Kühne & Nagel établies dans des États membres autres que la République fédérale d'Allemagne. Toutefois, la direction de l'entreprise ou du groupe d'entreprises qui a son siège dans cet État membre — même s'il s'agit d'une direction centrale au sens de l'article 2, paragraphe 2, troisième phrase, de l'EBRG — est légalement tenue, en vertu de l'article 5, paragraphe 1, de ladite loi, de communiquer les informations visées par cette dernière disposition au comité d'entreprise. L'EBRG semble donc tenir pour acquis que les informations nécessaires à cette communication seront obtenues. Selon le Bundesarbeitsgericht, le champ d'application ratione loci de l'EBRG est cependant tel que cette loi ne produit pas d'effet en dehors des frontières nationales et ne crée pas d'obligation d'information au profit de sujets de droit étrangers à l'égard d'entreprises établies en Allemagne.

29 La juridiction de renvoi considère que la justification ainsi invoquée par Kühne & Nagel ne paraît pas fondée si cette société a la possibilité de contraindre les entreprises du groupe établies dans d'autres États membres à lui fournir les informations demandées, sur le fondement des mesures de droit national adoptées

dans ces États pour la transposition de la directive. Selon ladite juridiction, cette possibilité ne semble exister que si la directive exige la création d'un droit horizontal à l'information dans le cas d'un groupe d'entreprises dont la direction centrale n'est pas située dans un État membre.

30 Le Bundesarbeitsgericht estime que la directive ne prévoit pas expressément un tel droit, mais qu'il n'est pas exclu de le déduire de la finalité de la directive, du principe de l'effet utile et d'un examen global des dispositions de celle-ci, notamment de ses articles 1er, 4, paragraphes 1 et 2, ainsi que 11, paragraphes 1 et 2.

31 Considérant que l'interprétation de la directive n'est pas évidente au point de ne laisser place à aucun doute raisonnable, le Bundesarbeitsgericht a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) La directive 94/45/CE [...], et en particulier ses articles 4 et 11, impose-t-elle aux entreprises membres d'un groupe contrôlé par une entreprise qui a son siège en dehors de la Communauté de fournir, à l'entreprise qui tient lieu de direction centrale en vertu de l'article 4, paragraphes 2, second alinéa, et 3, de la directive, les informations au sujet du nombre total moyen de travailleurs et de sa répartition entre les divers États membres, les établissements de l'entreprise et les entreprises qui en dépendent, ainsi qu'au sujet de la structure de l'entreprise et des entreprises qui en dépendent?

2) En cas de réponse affirmative:

L'obligation d'information porte-t-elle également sur les dénominations et adresses des représentants des travailleurs devant participer, au nom des

travailleurs de l'entreprise ou des entreprises qui en dépendent, à la formation d'un groupe spécial de négociation tel que prévu à l'article 5 de la directive ou à la constitution d'un comité d'entreprise européen?»

Sur la première branche de la première question

32 Par la première branche de la première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les articles 4 et 11 de la directive doivent être interprétés en ce sens que, lorsque la direction centrale d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire qui n'est pas située dans un État membre ne met pas à la disposition de la direction considérée comme la direction centrale au sens de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive (ci-après la «direction centrale présumée») certaines informations en vue de l'institution d'un comité d'entreprise européen, ils obligent les autres entreprises du même groupe situées dans les États membres à fournir à cette dernière direction lesdites informations.

Observations soumises à la Cour

33 Le comité d'entreprise, les gouvernements allemand et suédois ainsi que la Commission considèrent qu'il résulte des termes de l'article 11, paragraphes 2 et 3, de la directive que le respect des obligations incombant aux entreprises concernées doit être assuré par les États membres. Ils font valoir que l'article 4, paragraphe 1, de la directive rend la direction centrale responsable de la création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution d'un comité d'entreprise européen, ce qui lui imposerait notamment de fournir les informations nécessaires à l'instauration d'un tel comité conformément à la directive. Selon eux, il faut nécessairement admettre, sous peine d'enlever tout effet utile à la directive, une obligation d'information des entreprises à l'égard de la direction centrale présumée.

34 Le comité d'entreprise ainsi que les gouvernements allemand et suédois font valoir que l'obligation de participer à la création d'un comité d'entreprise européen s'impose avec la même force à toutes les entreprises situées dans un État membre et qu'elles sont donc tenues de coopérer entre elles. Cette obligation résulte, selon le gouvernement allemand, des articles 4, paragraphe 1, et 6, paragraphe 1, de la directive.

35 Le gouvernement allemand soutient également que l'existence d'un large devoir d'information a été reconnue dans les conclusions de l'avocat général Saggio dans l'affaire bofrost* (arrêt du 29 mars 2001, C-62/99, Rec. p. I-2579).

36 Selon la Commission, il y aurait lieu par ailleurs, pour permettre à la direction centrale présumée de faire valoir utilement son droit à l'information à l'égard des autres entreprises du groupe, spécialement si ces dernières sont situées dans des États membres différents, de prévoir au niveau national des dispositions spécifiques à cette fin dans le cadre des mesures de transposition de la directive. La Commission souligne la difficulté que ladite direction peut rencontrer pour faire valoir un droit à l'information, à commencer par le fait qu'elle pourrait ignorer la structure interne du groupe et ne serait donc pas en mesure d'identifier toutes les entreprises ou tous les établissements concernés.

37 Kühne & Nagel expose que reconnaître, dans le chef de la direction centrale ou de la direction centrale présumée, le droit d'être informé par d'autres sociétés du groupe impliquerait une grave atteinte à l'indépendance de sociétés sœurs, atteinte que l'objectif de mise en place d'une représentation des travailleurs au niveau européen ne suffirait pas à légitimer. Selon Kühne & Nagel, les filiales de la société mère suisse établies dans les autres États membres constituent toutes des entreprises autonomes et la directive ne saurait contraindre juridiquement ces entreprises à donner suite à la demande d'informations visée. Par ailleurs, lesdites informations pourraient constituer des données qu'il convient de tenir secrètes.

38 Néanmoins, Kühne & Nagel admet que rien ne s'oppose à ce que les représentants des travailleurs se voient reconnaître un droit à l'information opposable aux entreprises du groupe.

Appréciation de la Cour

39 Selon son onzième considérant ainsi que son article 1er, paragraphe 2, la directive a pour but d'assurer que les travailleurs employés dans des entreprises de dimension communautaire ou dans des groupes d'entreprises de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent.

40 Ainsi qu'il résulte de son économie générale, la directive prévoit que l'information et la consultation transnationale des travailleurs sont assurées, pour l'essentiel, par un système de négociations entre la direction centrale et les représentants des travailleurs (arrêt bofrost*, précité, point 29).

41 À cet égard, 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, de la directive.

42 En vertu de cette dernière disposition, la direction centrale, 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, entame la négociation pour l'institution d'un tel comité d'entreprise européen.

43 À cet effet, un groupe spécial de négociation, qui est une instance de représentation des travailleurs composée au minimum de trois membres et au maximum de dix-sept membres élus ou désignés, est institué conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive.

44 Ce groupe spécial de négociation et la direction centrale doivent, conformément à l'article 6, paragraphe 1, de la directive, négocier dans un esprit de collaboration en vue de parvenir à un accord sur les modalités de l'institution d'un comité d'entreprise européen.

45 Il ressort en outre de l'article 11, paragraphe 2, de la directive que les États membres doivent assurer que les entreprises rendent disponibles aux parties intéressées par l'application de ladite directive les informations sur le nombre de travailleurs visé à l'article 2, paragraphe 1, sous a) et c), de cette directive.

46 Par ailleurs, la Cour a précédemment indiqué que, pour que la directive puisse avoir un effet utile, il est indispensable de garantir aux travailleurs concernés l'accès aux informations leur permettant de déterminer s'ils ont le droit d'exiger l'ouverture de négociations entre la direction centrale et les représentants des travailleurs, un tel droit à l'information constituant un préalable nécessaire à la détermination de l'existence d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, elle-même condition préalable à l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transnationale des travailleurs (arrêt bofrost*, précité, points 32 et 33).

47 La Cour a de même précisé, au point 39 de l'arrêt bofrost*, précité, que, lorsque les données sur la structure ou l'organisation d'un groupe d'entreprises font partie des informations indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen, il appartient à toute entreprise de ce groupe de fournir lesdites données, qu'elle détient ou qu'elle est en mesure d'obtenir, aux organes internes de représentation des travailleurs qui en font la demande.

48 C'est à la lumière de ces considérations qu'il convient de répondre à la première branche de la première question.

49 En ce qui concerne, d'abord, la responsabilité de la direction centrale, il incombe à celle-ci, conformément à l'article 4, paragraphe 1, de la directive, de créer les conditions et les moyens nécessaires à l'institution d'un comité d'entreprise européen.

50 Lorsque la direction centrale est située en dehors du territoire des États membres, la responsabilité attribuée à celle-ci est assumée, en vertu du paragraphe 2, premier alinéa, du même article, par le représentant de ladite direction centrale dans un État membre, qu'il convient, le cas échéant, de désigner. À défaut d'un tel représentant, cette responsabilité incombe, en vertu du paragraphe 2, second alinéa, dudit article, à la direction de l'établissement ou de l'entreprise du groupe employant le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre, c'est-à-dire à la direction centrale présumée. Ainsi qu'il ressort des points 23 et 24 du présent arrêt, tel est le cas dans l'affaire au principal.

51 Afin de créer les conditions et les moyens nécessaires à l'institution d'un comité d'entreprise européen, la responsabilité soit de la direction centrale soit de la direction centrale présumée comporte l'obligation de fournir les informations indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un tel comité aux représentants des travailleurs.

52 Dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, la direction centrale est celle de l'entreprise qui exerce le contrôle, à savoir l'entreprise qui peut exercer une influence dominante sur toutes les autres entreprises contrôlées du groupe, au sens de l'article 3, paragraphes 1 et 2, de la directive. Elle détient donc

ou est en mesure d'obtenir les informations visées au point précédent, et peut remplir facilement ladite obligation.

53 En revanche, la direction centrale présumée ne détient pas nécessairement lesdites informations. En outre, comme Kühne & Nagel l'a observé, elle n'est pas normalement en mesure d'obtenir, dans le cadre des relations légales entre les entreprises au sein d'un même groupe, lesdites informations des autres entreprises membres du groupe.

54 Cependant, compte tenu de l'objectif de la directive et de son économie et afin que la direction centrale présumée puisse assumer la responsabilité et satisfaire aux obligations qui incombent normalement à la direction centrale, il y a lieu d'interpréter l'article 4, paragraphe 1, de la directive en ce sens que cette direction centrale présumée est tenue de demander aux autres entreprises membres du groupe situées sur le territoire des États membres, et a le droit de recevoir d'elles, les informations indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen.

55 En ce qui concerne, ensuite, les obligations de ces autres entreprises membres du groupe, situées sur le territoire des États membres, il convient de constater que, aux termes du quatorzième considérant de la directive, les mécanismes pour l'information et la consultation des travailleurs du groupe doivent englober toutes les entreprises membres de ce groupe, situées sur le territoire des États membres, que l'entreprise qui en exerce le contrôle soit ou ne soit pas située sur le territoire des États membres.

56 Il découle, d'ailleurs, de l'article 11, paragraphe 1, de la directive que chaque État membre veille notamment à ce que la direction des entreprises membres d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui sont situées sur son territoire, respecte les obligations prévues par la directive, que la direction centrale soit ou non située sur son territoire. Ainsi que la Cour l'a jugé au point 31 de l'arrêt bofrost*, précité, il résulte du libellé même de cette disposition que la portée des obligations qu'elle vise ne saurait être limitée, du côté des employeurs, à la seule direction centrale.

57 En effet, ainsi qu'il ressort du point 47 du présent arrêt, il appartient à toute entreprise de ce groupe de fournir les informations indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen, qu'elle détient ou qu'elle est en mesure d'obtenir, aux organes internes de représentation des travailleurs qui en font la demande.

58 Cependant, l'existence de ladite obligation ne saurait infirmer l'obligation principale de la direction centrale présumée de créer les conditions et les moyens nécessaires pour instituer un comité d'entreprise, conformément à l'article 4, paragraphe 1, de la directive.

59 À la lumière des dispositions de la directive, visées aux points 55 et 56 du présent arrêt, et afin d'assurer l'effet utile de celle-ci, les autres entreprises membres du groupe situées dans les États membres ont donc l'obligation d'aider la direction centrale présumée à remplir ladite obligation principale. Il s'ensuit que le droit de recevoir les informations indispensables de la part de la direction centrale présumée a pour corollaire l'existence d'une obligation, pour les directions des autres entreprises membres du groupe, de lui fournir lesdites informations qu'elles détiennent ou qu'elles sont en mesure d'obtenir.

60 Cette interprétation des articles 4, paragraphes 1 et 2, second alinéa, et 11, paragraphe 1, de la directive découle notamment de l'exigence de bon fonctionnement du système d'information et de consultation transnationale des travailleurs que la directive vise à créer. Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un État membre et ne met pas les informations indispensables à la disposition de la direction centrale présumée, la directive habilite cette dernière à réclamer les informations indispensables aux autres entreprises membres du groupe aux fins de remplir les obligations qui incombent normalement à la direction centrale.

61 Enfin, en vertu de l'article 14, paragraphe 1, de la directive, les États membres doivent prendre toutes les dispositions nécessaires afin d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la directive. Ils prévoient, conformément à l'article 11, paragraphe 3, de la directive, des mesures appropriées en cas de non-respect de celle-ci et, en particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations en résultant. La finalité de la directive implique que les États membres sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir pleinement la mise en œuvre des obligations résultant des articles 4, paragraphe 1, et 11, paragraphe 1, de ladite directive.

62 Il convient néanmoins de relever que, lorsqu'ils s'assurent que les entreprises membres du groupe respectent leurs obligations, les États membres doivent demeurer attentifs à certains intérêts des entreprises. D'une part, les autorités nationales compétentes doivent assurer une protection adéquate des informations à caractère confidentiel lorsqu'elles sont amenées à rendre une décision dans le cadre de procédures administratives ou judiciaires visant à obtenir l'exécution de ces obligations. D'autre part, des procédures de recours administratives ou judiciaires doivent être ouvertes à ces entreprises.

63 En tout état de cause, la direction centrale présumée pourra utiliser les informations fournies par les autres entreprises membres du groupe uniquement

dans le but de créer les conditions et moyens nécessaires pour instituer un comité d'entreprise, conformément à l'article 4, paragraphe 1, de la directive.

64 Eu égard à ce qui précède, il y a lieu de répondre à la première branche de la première question que les articles 4, paragraphe 1, et 11, paragraphe 1, de la directive doivent être interprétés en ce sens que:

— lorsque, dans une situation comme celle en cause dans l'affaire au principal, la direction centrale d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire n'est pas située dans un État membre, la responsabilité de celle-ci de fournir aux représentants des travailleurs les informations indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen incombe à la direction centrale présumée, au sens de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive;

— lorsque la même direction centrale ne met pas, en vue de la constitution d'un comité d'entreprise européen, certaines informations à la disposition de la direction centrale présumée, au sens de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive, cette dernière, afin de pouvoir satisfaire à son obligation d'information desdits représentants, est tenue de demander aux autres entreprises membres du groupe situées dans les États membres, et a le droit de recevoir d'elles, les informations indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un tel comité;

— les directions des autres entreprises membres du groupe situées dans les États membres ont l'obligation de fournir à la direction centrale présumée, au sens de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive, lesdites informations qu'elles détiennent ou qu'elles sont en mesure d'obtenir;

— les États membres concernés assurent que lesdites directions fournissent ces informations à la direction centrale présumée, au sens de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive.

Sur la seconde branche de la première question et la seconde question

65 Par la seconde branche de la première question et la seconde question, la juridiction de renvoi demande si l'obligation d'information résultant des articles 4, paragraphe 1, et 11, paragraphe 1, de la directive s'étend aux informations sur le nombre moyen de travailleurs et leur répartition dans les divers États membres, les établissements de l'entreprise et les entreprises du groupe, la structure de l'entreprise et celle des entreprises du groupe, ainsi qu'aux dénominations et adresses des représentants des travailleurs qui pourraient participer à la formation d'un groupe spécial de négociation, tel que prévu à l'article 5 de la directive, ou à la constitution d'un comité d'entreprise européen.

Observations soumises à la Cour

66 Selon le comité d'entreprise et le gouvernement allemand, l'obligation de fournir des informations prévue par la directive porte également sur les dénominations et adresses des représentants des travailleurs au motif que ces derniers ne pourraient exercer effectivement leurs droits que s'ils coopèrent entre eux.

67 En revanche, Kühne & Nagel et la Commission font valoir que les informations sur les dénominations et adresses des représentants des travailleurs ne sont pas indispensables au déclenchement du processus de négociation en vue de

l'institution d'un comité d'entreprise européen, conformément à l'article 5 de la directive. La Commission admet cependant que ces informations peuvent faciliter l'ouverture des négociations portant sur l'institution d'un tel comité.

Appréciation de la Cour

68 Il convient de rappeler, tout d'abord, que l'article 11, paragraphe 2, de la directive mentionne explicitement l'obligation des États membres d'assurer que, sur demande des parties intéressées par l'application de la directive, les informations sur le nombre de travailleurs visé à l'article 2, paragraphe 1, sous a) et c), de celle-ci soient rendues disponibles par les entreprises.

69 Par ailleurs, comme la Cour l'a déjà relevé au point 64 du présent arrêt, il existe, pour les directions des autres entreprises membres du groupe situées dans les États membres, une obligation de fournir à la direction centrale présumée les informations indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen qu'elles détiennent ou qu'elles sont en mesure d'obtenir.

70 Il s'ensuit que la communication des informations sur le nombre total moyen de travailleurs et leur répartition dans les divers États membres, les établissements de l'entreprise et les entreprises du groupe, et sur la structure de l'entreprise et celle des entreprises du groupe, ainsi que des dénominations et adresses des représentants des travailleurs qui pourraient participer à la formation d'un groupe spécial de négociation, tel que prévu à l'article 5 de la directive, ou à la constitution d'un comité d'entreprise européen peut être exigée pour autant que cette communication est indispensable à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un tel comité.

71 Il appartient aux juridictions nationales de vérifier, sur la base de tous les éléments dont elles disposent, si les informations demandées sont indispensables à l'ouverture des négociations visées à l'article 5, paragraphe 1, de la directive.

72 Il convient dès lors de répondre à la seconde branche de la première question et à la seconde question que l'obligation d'information résultant des articles 4, paragraphe 1, et 11, paragraphe 1, de la directive s'étend aux informations sur le nombre total moyen de travailleurs et leur répartition dans les divers États membres, les établissements de l'entreprise >et les entreprises du groupe, et sur la structure de l'entreprise et celle des entreprises du groupe, ainsi qu'aux dénominations et adresses des représentants des travailleurs qui pourraient participer à la formation d'un groupe spécial de négociation, tel que prévu à l'article 5 de la même directive, ou à la constitution d'un comité d'entreprise européen, lorsque ces informations sont indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un tel comité.

Sur les dépens

73 Les frais exposés par les gouvernements allemand et suédois, ainsi que par la Commission, qui ont soumis des observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement. La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens.

Par ces motifs,

LA COUR,

statuant sur les questions à elle soumises par le Bundesarbeitsgericht, par ordonnance du 27 juin 2000, dit pour droit:

1) Les articles 4, paragraphe 1, et 11, paragraphe 1, 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:

— lorsque, dans une situation comme celle en cause dans l'affaire au principal, la direction centrale d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire n'est pas située dans un État membre, la responsabilité de celle-ci de fournir aux représentants des travailleurs les informations indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen incombe à la direction centrale présumée, au sens de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive;

— lorsque la même direction centrale ne met pas, en vue de la constitution d'un comité d'entreprise européen, certaines informations à la disposition de la direction centrale présumée, au sens de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive, cette dernière, afin de pouvoir satisfaire à

son obligation d'information desdits représentants, est tenue de demander aux autres entreprises membres du groupe situées dans les États membres, et a le droit de recevoir d'elles, les informations indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un tel comité;

— les directions des autres entreprises membres du groupe situées dans les États membres ont l'obligation de fournir à la direction centrale présumée, au sens de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive, lesdites informations qu'elles détiennent ou qu'elles sont en mesure d'obtenir;

— les États membres concernés assurent que lesdites directions fournissent ces informations à la direction centrale présumée, au sens de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive.

2) L'obligation d'information résultant des articles 4, paragraphe 1, et 11, paragraphe 1, de la directive 94/45 s'étend aux informations sur le nombre total moyen de travailleurs et leur répartition dans les divers États membres, les établissements de l'entreprise et les entreprises du groupe, et sur la structure de l'entreprise et celle des entreprises du groupe, ainsi qu'aux dénominations et adresses des représentants des travailleurs qui pourraient participer à la formation d'un groupe spécial de négociation, tel que prévu à l'article 5 de la même directive, ou à la constitution d'un comité d'entreprise européen, lorsque ces informations sont indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un tel comité.

Skouris	Jann	Cunha Rodrigues
La Pergola	Puissochet	Schintgen
Macken	Colneric	von Bahr

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 13 janvier 2004.

Le greffier

R. Grass

Le président

V. Skouris