

LOI DU 26 OCTOBRE 1996
sur les comités d'entreprise européens

Le Bundestag a adopté la présente loi :

ARTICLE PREMIER

LOI SUR LES COMITES D'ENTREPRISE EUROPEENS
(Europäisches Betriebsräte-Gesetz - EBRG)

TITRE I

Dispositions générales

§ 1

Information et consultation transfrontalières

- (1) En vue de renforcer le droit à l'information et à la consultation transfrontalières des travailleurs dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire, il est institué par voie d'accord des comités d'entreprise européens ou des procédures d'information et de consultation des travailleurs. À défaut d'accord, il est institué un comité d'entreprise européen en vertu de la loi.
- (2) L'information et la consultation transfrontalières des travailleurs s'étend, dans une entreprise, à tous les établissements situés dans un État membre et, dans un groupe d'entreprises, à toutes les entreprises qui ont leur siège dans un État membre, à moins que les parties ne conviennent d'un champ d'application plus large.
- (3) On entend par direction centrale, au sens de la présente loi, une entreprise de dimension communautaire ou l'entreprise qui exerce le contrôle d'une entreprise de dimension communautaire.
- (4) On entend par consultation, au sens de la présente loi, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre échelon approprié de la direction.

§ 2

Champ d'application

- (1) La présente loi est applicable aux entreprises de dimension communautaire ayant leur siège en Allemagne ainsi qu'aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dont l'entreprise qui exerce le contrôle a son siège en Allemagne.

- (2) Si la direction centrale n'est pas située dans un État membre, mais s'il existe, à un échelon subordonné, une instance de direction pour les établissements ou entreprises situés dans les États membres, la présente loi est applicable si l'instance de direction à l'échelon subordonné est située en Allemagne. S'il n'existe pas d'instance de direction à l'échelon subordonné, la présente loi est applicable si la direction centrale désigne comme son représentant un établissement ou une entreprise situé(e) en Allemagne. Si aucun représentant n'est désigné, la loi est applicable si l'établissement ou l'entreprise situé(e) en Allemagne est celui ou celle qui, comparé(e) à d'autres établissements de l'entreprise ou d'autres entreprises du groupe d'entreprises situé(e)s en Allemagne, occupe le plus grand nombre de travailleurs. Les entités précitées sont considérées comme constituant la direction centrale.
- (3) On entend par États membres au sens de la présente loi les États membres de l'Union européenne auxquels s'applique l'accord sur la politique sociale annexé au Traité instituant la Communauté européenne, ainsi que les autres États contractants de l'accord sur l'Espace économique européen.
- (4) Même si la direction centrale n'est pas située en Allemagne, les dispositions de la présente loi sont applicables au calcul de l'effectif occupé en Allemagne (§ 4), au droit à l'information (§ 5, (2)), à la détermination de l'entreprise qui exerce le contrôle (§ 6), à la transmission de la demande (§ 9, (2), phrase 3), à la responsabilité solidaire de l'employeur (§ 16, (2)), à la désignation des représentants des travailleurs en Allemagne (§ 11, 23 (1 à 5) et § 18 (2) en liaison avec § 23) et à la protection de ces représentants (§ 40) ainsi qu'aux informations données aux représentants locaux des travailleurs (§ 35 (2)).

§ 3

Dimension communautaire

- (1) Une entreprise est de dimension communautaire lorsqu'elle emploie 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.
- (2) Un groupe d'entreprises est de dimension communautaire s'il emploie au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et s'il comporte au moins deux entreprises ayant leur siège dans des États membres différents, celles-ci employant chacune au moins 150 travailleurs dans des États membres différents.

§ 4

Calcul des effectifs

Dans les établissements et entreprises situés en Allemagne, l'effectif à prendre en compte dans le cadre du § 3 est calculé d'après le nombre moyen de travailleurs - au sens du § 5 (1) de la loi sur l'organisation des entreprises (*Betriebsverfassungsgesetz*)¹ - occupés au cours des deux années précédentes. Le délai visé à la première phrase ci-dessus commence à courir à partir du moment où la direction centrale prend l'initiative d'instituer le groupe spécial de négociations ou à partir du moment où la direction centrale est saisie d'une demande formulée par les travailleurs ou leurs représentants dans les conditions définies au § 9, (2).

¹ "Sont des salariés au sens de la présente loi les ouvriers et les employés, y compris les personnes employées à assurer leur formation professionnelle"

§ 5

Droit à l'information

- (1) La direction centrale est tenue de fournir à la représentation du personnel, sur demande de celle-ci, des renseignements sur l'effectif global moyen des travailleurs et sa répartition entre les États membres, les entreprises et les établissements, ainsi que sur la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.
- (2) Un comité d'entreprise ou un comité central d'entreprise peuvent faire valoir vis-à-vis de la direction locale de l'établissement ou de l'entreprise le droit visé à l'alinéa 1ci-dessus; la direction locale est tenue de se procurer auprès de la direction centrale les renseignements et documents nécessaires pour fournir les informations demandées.

§ 6

Entreprise qui exerce le contrôle

- (1) Une entreprise qui fait partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire est une entreprise qui exerce le contrôle si elle peut exercer directement ou indirectement une influence dominante sur une autre entreprise du même groupe (entreprise contrôlée).
- (2) Le fait d'exercer une influence dominante est présumé établi lorsqu'une entreprise, agissant de manière directe ou indirecte à l'égard d'une autre entreprise:
 1. peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise, ou;
 2. dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise, ou;
 3. détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise.

Si plusieurs entreprises remplissent un des critères visés à la phrase 1, points 1 à 3 ci-dessus, l'entreprise qui exerce le contrôle est déterminée en fonction de l'ordre ci-dessus.

- (3) Aux fins de l'alinéa 2 ci-dessus, les droits de vote et de nomination que détient une entreprise comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée ainsi que ceux de toute personne physique ou morale agissant en son propre nom, mais pour le compte de l'entreprise ou de toute autre entreprise contrôlée.
- (4) Les sociétés d'investissement et de participation au sens de l'article 3 paragraphe 5 point a) ou c) du règlement (CEE) n° 4064/89 du Conseil du 21 décembre 1989, relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises² (J.O.C.E. n° L 395, p. 1.) ne sont pas considérées comme une

² " Une opération de concentration n'est pas réalisée:

a) lorsque des établissements de crédits, d'autres établissements financiers ou des sociétés d'assurances, dont l'activité normale inclut la transaction et la négociation de titres pour compte propre ou pour compte d'autrui, détiennent, à titre temporaire, des participations qu'ils ont acquises dans une entreprise en vue de leur revente, pour autant qu'ils n'exercent pas les droits de vote attachés à ces participations en vue de déterminer le comportement concurrentiel de cette entreprise ou pour autant qu'ils n'exercent ces droits de vote qu'en vue de préparer la réalisation de tout ou partie de cette entreprise ou de ses actifs ou la réalisation de ces participations et que cette réalisation intervient dans un délai peut être prorogé sur demande par la Commission lorsque ces établissements ou ces sociétés justifient que cette réalisation n'a pas été raisonnablement possible dans le délai imparti; (...)

c) Lorsque les opérations (d'acquisition directe ou indirecte) sont réalisées par des sociétés de participation financière (...), sous la restriction toutefois que les droits de vote attachés aux participations détenues ne sont exercés, notamment par la voie de la nomination des membres des organes de direction et de surveillance des entreprises dont elles détiennent des

entreprise qui exerce le contrôle d'une autre entreprise dont elles détiennent des participations, mais à la direction de laquelle elles ne sont toutefois pas associées.

§ 7

Comité d'entreprise européen dans les groupes d'entreprises

Si une ou plusieurs entreprises de dimension communautaire font partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, il n'est, sauf convention contraire, institué de comité européen d'entreprise qu'auprès de l'entreprise qui exerce le contrôle.

TITRE II

Groupe spécial de négociation

§ 8

Mission

- (1) Le groupe spécial de négociation a pour mission de conclure avec la direction centrale un accord relatif à l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs.
- (2) La direction centrale donne en temps utile au groupe spécial de négociation toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission et met à sa disposition les documents nécessaires.
- (3) La direction centrale et le groupe spécial de négociation coopèrent dans un climat de confiance. Les dates, la fréquence et le lieu des négociations sont fixés d'un commun accord par la direction centrale et le groupe spécial de négociation.

§ 9

Institution du groupe spécial de négociation

- (1) Un groupe spécial de négociation est institué sur demande écrite adressée par les travailleurs ou leurs représentants à la direction centrale, ou à l'initiative de la direction centrale.
- (2) La demande reçoit son plein effet si elle porte la signature d'au moins 100 travailleurs ou de leurs représentants relevant d'au moins deux établissements ou entreprises situés dans des États membres différents et si elle est remise à la direction centrale. Si plusieurs demandes sont déposées, il convient de prendre en compte le nombre total de signatures. Si une demande est déposée auprès de la direction d'un établissement ou d'une entreprise en Allemagne, il appartient à cette instance de transmettre sans délai cette demande à la direction centrale et d'en informer leurs auteurs.
- (3) La direction centrale informe les auteurs de la demande, les directions locales des différents établissements ou entreprises, les représentants des travailleurs desdits établissement ou entreprises ainsi que les syndicats représentés dans les établissements en Allemagne de l'institution d'un groupe spécial de négociation ainsi que de sa composition.

§ 10

Composition

participations, que pour sauvegarder la pleine valeur de ces investissements et non pour déterminer directement ou indirectement le comportement concurrentiel de ces entreprises."

- (1) Dans chaque État membre dans lequel l'entreprise ou le groupe d'entreprises possède un établissement, il est choisi un représentant des travailleurs pour faire partie du groupe spécial de négociation.
- (2) Le groupe spécial de négociation comporte un représentant supplémentaire pour chaque État membre dans lequel au moins 25 % des travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises sont employés. Il compte deux représentants supplémentaires pour les États membres dans lesquels au moins 50 % des travailleurs sont employés et trois représentants supplémentaires pour l'État membre dans lequel au moins 75 % des travailleurs sont employés.
- (3) Des membres suppléants peuvent être nommés.

§ 11

Désignation des représentants des travailleurs en Allemagne

- (1) Les membres du groupe spécial de négociation représentant en application de la présente loi ou de la loi d'un autre État membre les travailleurs employés en Allemagne sont désignés, dans les entreprises de dimension communautaire, par le comité central d'entreprise (§ 47 de la loi sur l'organisation des entreprises³). S'il n'existe qu'un comité d'entreprise, celui-ci désigne les membres du groupe spécial de négociation.
- (2) Dans les groupes d'entreprises de dimension communautaire, les membres du groupe spécial de négociation visés à l'alinéa 1, phrase 1, sont désignés par le comité du groupe d'entreprises (§ 54 de la loi sur l'organisation des entreprises⁴). Si, par ailleurs, il existe un comité central d'entreprise ou un

³“(1) Lorsqu'il existe plusieurs comités d'entreprise dans une même entreprise, il y a lieu de constituer un comité central d'entreprise.

(2) Chaque comité d'entreprise délègue, lorsque des représentants des deux groupes en font partie, au comité central d'entreprise, deux de ses membres, et, lorsque seuls des représentants d'un groupe en font partie, il délègue un de ses membres au comité central d'entreprise. Lorsque deux membres sont délégués, ils ne doivent pas appartenir au même groupe. Lorsque le comité d'entreprise a été élu conformément au § 14 (2) dans des scrutins séparés, et lorsque chaque groupe compte plus de dixième des membres du comité d'entreprise, mais au minimum trois membres, chaque groupe élit le représentant qui lui revient; il en va également ainsi lorsque le comité d'entreprise a été élu conformément au § 14 (2), dans un scrutin commun, et lorsque chaque groupe compte au comité d'entreprise plus d'un tiers des membres. Les phrases 1 à 3 s'appliquent, mutatis mutandis, à la révocation des membres.

(3) Le comité d'entreprise doit désigner pour chaque membre du comité central d'entreprise au moins un suppléant et fixer l'ordre de suppléance; le § 25 (3) s'applique mutatis mutandis. L'alinéa 2 ci-dessus s'applique, mutatis mutandis, à la désignation des suppléants.

(4) Le nombre des membres du comité central d'entreprise peut être fixé en dérogation à l'alinéa 2, phrase 1, par convention collective ou par convention d'entreprise.

(5) Lorsque, conformément à l'alinéa 2, phrase 1, le comité central d'entreprise compte plus de quarante membres, et lorsqu'il n'existe pas de dispositions établies conformément à l'alinéa 4 ci-dessus, une convention d'entreprise doit être conclue entre le comité central d'entreprise et l'employeur sur le nombre des membres du comité central d'entreprise, convention qui prévoit que les comités d'entreprise de plusieurs établissements d'une même entreprise, qui sont liés entre eux régionalement ou par une communauté d'intérêts, délègueront, en commun, des membres au comité central d'entreprise.

(6) Lorsqu'un accord n'est pas atteint, dans le cas prévu à l'alinéa 5 ci-dessus, il revient au comité de conciliation qui doit être constitué pour l'ensemble de l'entreprise, de statuer. La décision du comité de conciliation tient lieu d'accord entre l'employeur et le comité central d'entreprise.

(7) Chaque membre du comité central d'entreprise dispose d'autant de voix qu'il y a, dans l'établissement où il a été élu, de membres de son groupe jouissant du droit de vote inscrits sur les listes électorales. Lorsque le comité d'entreprise ne délègue qu'un seul membre au comité central d'entreprise, celui-ci dispose d'autant de voix qu'il y a, dans l'établissement, de salariés inscrits sur la liste électorale.

(8) Lorsqu'un membre du comité central d'entreprise a été délégué pour plusieurs établissements, il dispose d'autant de voix qu'il y a, dans les établissements au titre desquels il a été délégué, de membres de son groupe inscrits sur les listes électorales. Lorsque plusieurs membres du comité d'entreprise ont été délégués pour un même groupe, ces membres disposent des voix au prorata tel que prévu par l'alinéa 7, phrase 1, ci-dessus. L'alinéa 7, phrase 2, s'applique mutatis mutandis.

⁴“(1) Il peut être institué pour un groupe d'entreprises (konzern) (§ 18 de la loi sur les sociétés par actions), en vertu de décisions des divers comités centraux d'entreprise, un comité de groupe d'entreprises. Toute proposition d'établir un tel

comité d'entreprise qui ne soient pas représentés au sein du comité du groupe d'entreprises, celui-ci est élargi pour comprendre également leurs présidents et leurs suppléants; ceux-ci sont, dans un tel cas, considérés comme membres du comité du groupe d'entreprises.

- (3) En l'absence d'un comité de groupe d'entreprises, les membres du groupe spécial de négociation visés à l'alinéa 1, phrase 1 sont désignés comme suit:
- a) S'il existe plusieurs comités centraux d'entreprise, les membres du groupe spécial de négociation sont désignés lors d'une réunion commune des comités centraux d'entreprise, convoquée par le président du comité central d'entreprise de l'entreprise ayant en Allemagne le plus grand nombre de travailleurs ayant droit de vote. Si, par ailleurs, il existe encore au moins un comité d'entreprise non représenté au sein des comités centraux d'entreprise, le président de ce comité d'entreprise et son suppléant sont invités à cette réunion; ils sont considérés, dans ce cas, comme étant membres du comité central d'entreprise.
 - b) S'il existe encore au moins un comité d'entreprise non représenté au sein d'un comité central d'entreprise, celui-ci est élargi pour comprendre également le président du comité d'entreprise et son suppléant. Ceux-ci sont considérés, dans ce cas, comme étant membres du comité central d'entreprise. Le comité central d'entreprise désigne les membres du groupe spécial de négociation. S'il n'existe qu'un seul comité central d'entreprise, celui-ci désigne les membres du groupe spécial de négociation.
 - c) S'il existe plusieurs comités d'entreprises, les membres du groupe spécial de négociation sont désignés lors d'une réunion commune convoquée par le président du comité d'entreprise de l'établissement ayant en Allemagne le plus grand nombre de travailleurs ayant droit de vote. Les présidents des comités d'entreprise et leurs suppléants sont habilités à participer à cette réunion; § 47 (7) de la loi sur l'organisation des entreprises s'applique *mutatis mutandis*.
 - d) S'il n'existe qu'un seul comité d'entreprise, celui-ci désigne les membres du groupe spécial de négociation.
- (4) Peuvent également être nommés membres du groupe spécial de négociation les employés visés au § 5 (3) de la loi sur l'organisation des entreprises⁵.
- (5) La proportion d'hommes et de femmes qui sont désignés doit refléter leur importance numérique.

§ 12

Informations à transmettre concernant les membres du groupe spécial de négociation

Les nom et adresse des membres du groupe spécial de négociation ainsi que l'indication des établissements dans lesquels ils sont employés doivent être communiqués sans délai à la direction centrale. Celle-ci en

comité est subordonnée à l'agrément des comités centraux d'entreprises des entreprises du groupe employant au moins 75% des travailleurs de l'ensemble du groupe.

(2) Lorsqu'il n'existe qu'un seul comité d'entreprise dans une entreprise du groupe, ce conseil assume les fonctions du conseil central d'entreprise prévues par les dispositions de la présente section."

⁵ *"En l'absence de dispositions contraires expresse, la présente loi n'est pas applicable aux cadres. Est considérée comme cadre toute personne qui, de par son contrat de travail et sa position dans l'entreprise ou l'établissement:*

1. a qualité pour embaucher ou licencier de sa propre autorité des salariés employés dans l'établissement ou dans la section d'établissement, ou,

2. dispose d'une autorité générale (Generalvollmacht) ou d'une procuration (Prokura), cette dernière étant également importante dans les relations avec l'employeur, ou,

3. remplit de manière régulière, diverses fonction d'importance pour l'existence et le développement de l'entreprise ou d'un établissement, et dont l'accomplissement suppose une expérience et des connaissances particulières, à condition que, dans le cadre de leur exécution, ou bien il prenne, pour l'essentiel, les décisions en toute liberté, ou bien il les influence de manière décisive; tel peut être aussi le cas en matière d'avantage résultant notamment de dispositions juridiques, de plans ou de directives, de même qu'en matière de collaboration avec d'autres cadres."

informe la direction locale des établissements ou des entreprises, les représentants sur place des travailleurs ainsi que les syndicats représentés dans les établissements en Allemagne.

§ 13

Réunions, règlement intérieur, experts

- (1) La direction centrale invite les membres dès leur nomination à la réunion constitutive du groupe spécial de négociation et en informe les directions locales des établissements et entreprises. Le groupe spécial de négociation élit en son sein un président et peut se donner un règlement intérieur.
- (2) Avant toute négociation avec la direction centrale, le groupe spécial de négociation a le droit de tenir une réunion élargie à des invités; le § 8 (3), deuxième phrase s'applique *mutatis mutandis*.
- (3) Les décisions du groupe spécial de négociation sont prises, sauf dispositions contraires de la présente loi, à la majorité des voix de ses membres.
- (4) Pour autant que cela soit nécessaire pour mener à bien ses tâches, le groupe spécial de négociation peut être assisté par des experts de son choix. Les experts peuvent, entre autres, être des délégués syndicaux.

§ 14

Élargissement à des représentants des travailleurs d'États tiers

Si la direction centrale et le groupe spécial de négociation sont d'accord pour étendre à des établissements et des entreprises non situés dans un État membre (État tiers) l'accord à négocier visé au § 17, ils peuvent convenir d'élargir le groupe spécial de négociation à des représentants des travailleurs de ces États et fixer le nombre de ces membres pour chacun des États tiers ainsi que définir leur statut.

§ 15

Décision de mettre fin aux négociations

- (1) Le groupe spécial de négociation peut décider, par au moins deux tiers des voix de ses membres, de ne pas engager de négociation ou d'y mettre fin. Cette décision, ainsi que le résultat du vote, doivent être consignés dans un procès-verbal, lequel doit être signé par le président ainsi que par un autre membre. Une copie de ce procès-verbal doit être transmise à la direction centrale.
- (2) Une nouvelle demande d'institution d'un groupe spécial de négociation (§ 9) ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après la décision visée à l'alinéa 1, sauf si le groupe spécial de négociation et la direction centrale fixent par écrit un délai plus court.

§ 16

Dépenses et moyens matériels

- (1) Les dépenses résultant de l'institution et de l'activité du groupe spécial de négociation sont supportées par la direction centrale. S'il est fait appel à des experts ainsi qu'il est prévu au § 13 (4), l'obligation de prise en charge des dépenses d'experts par la direction centrale se limite à un seul d'entre eux. Pour ces réunions, la direction centrale met à disposition, dans la mesure nécessaire, les locaux, les moyens matériels, les interprètes et le personnel administratif et prend en charge les frais de déplacement et de séjour des membres du groupe spécial de négociation.
- (2) Lorsqu'un travailleur localisé en Allemagne fait partie du groupe spécial de négociation, son employeur est solidairement responsable, conjointement avec la direction centrale, du remboursement de ses frais.

TITRE III

Accords concernant l'information et la consultation transfrontalières

§ 17

Liberté des parties

La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent librement convenir des modalités de mise en oeuvre de l'information et de la consultation transfrontalières des travailleurs; ils ne sont pas tenus d'observer les dispositions du titre IV de la présente loi. L'accord doit s'étendre à l'ensemble des travailleurs employés dans les États membres dans lesquels l'entreprise ou le groupe d'entreprises a un établissement. Les parties décident d'un commun accord si l'information et la consultation transfrontalières donnent lieu à l'institution d'un ou de plusieurs comités d'entreprise européens (§ 18) ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs, ainsi qu'il est précisé au § 19.

§ 18

Comité d'entreprise européen institué en vertu d'un accord

- (1) S'il est décidé d'instituer un comité d'entreprise européen, les parties conviennent par écrit des modalités de mise en oeuvre. L'accord porte en particulier sur les points suivants :
 1. la dénomination des établissements et entreprises concernés, y compris les succursales situées hors du territoire des États membres, pour autant que celles-ci entrent dans le champ d'application;
 2. la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres titulaires et suppléants, la répartition des sièges et la durée du mandat;
 3. la compétence et les tâches du comité d'entreprise européen ainsi que la procédure selon laquelle il est informé et consulté;
 4. le lieu, la fréquence et la durée des réunions;
 5. les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen;
 6. une clause concernant l'adaptation de l'accord aux changements structurels, la durée de l'accord et la procédure pour sa renégociation, ainsi que des dispositions transitoires.
- (2) Le § 23 s'applique *mutatis mutandis*.

§ 19

Procédure d'information et de consultation

S'il est décidé d'adopter une procédure d'information et de consultation des travailleurs, un accord doit fixer par écrit les conditions dans lesquelles les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour délibérer des informations qui leur ont été transmises ainsi que les modalités selon lesquelles ils peuvent procéder, conjointement avec la direction centrale ou un autre échelon approprié de la direction, à l'examen des propositions ou des réserves qu'ils ont à formuler. L'information doit s'étendre en particulier aux affaires transfrontalières affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

§ 20

Dispositions transitoires

Tout accord conclu en application du § 18 ou du §19 est prorogé si, avant sa date d'expiration, l'une des parties a, conformément aux dispositions du § 9 (1), exercé son droit ou pris l'initiative de demander l'institution d'un comité d'entreprise européen. Le droit de formuler une telle demande peut également être exercé par une instance de représentation des travailleurs créée aux termes d'un accord. La prorogation prend fin si l'accord est remplacé par un nouvel accord ou si un comité d'entreprise européen a été institué en vertu de la loi. Cette prorogation prend également fin lorsque le groupe spécial de négociation prend une décision en application du § 15 (1); du § 15 (2), s'applique *mutatis mutandis*. Les dispositions des phrases 1 à 4 ne sont pas applicables si l'accord existant comporte une disposition transitoire.

TITRE IV

Comité d'entreprise européen institué en vertu des prescriptions légales

CHAPITRE 1

Institution du comité d'entreprise européen

§ 21

Conditions préalables

- (1) Si la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la date de la demande (§ 9), il est institué un comité d'entreprise européen dans les conditions prévues aux § 22 et 23. Il en est de même si, dans un délai de trois ans après la date de la demande, il n'est conclu aucun accord en application du § 18 ou du § 19 ou si la direction centrale et le groupe spécial de négociation déclarent ne pouvoir mener à leur terme les négociations. Les dispositions des phrases 1 et 2 s'appliquent *mutatis mutandis* lorsque le groupe spécial de négociation a été institué à l'initiative de la direction centrale (§ 9 (1), dernier membre de phrase).
- (2) Il n'y a pas lieu d'instituer de comité d'entreprise européen lorsque le groupe spécial de négociation prend, en application du § 15 (1), une décision avant l'expiration des délais prévus à l'alinéa 1.

§ 22

Composition du comité d'entreprise européen

- (1) Le comité d'entreprise européen se compose de travailleurs des entreprises de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire; il compte au maximum trente membres. Des suppléants peuvent être désignés.
- (2) Le comité d'entreprise européen compte un représentant des travailleurs de chaque État membre dans lequel l'entreprise ou le groupe d'entreprises a un établissement.
- (3) Si l'entreprise ou le groupe d'entreprises occupe dans les États membres un effectif inférieur ou égal à 10.000 personnes, le comité d'entreprise européen compte:
 - un représentant supplémentaire par État membre employant au moins 20% des travailleurs;
 - deux représentants supplémentaires par État membre employant au moins 30% des travailleurs;
 - trois représentants supplémentaires par État membre employant au moins 40% des travailleurs;
 - quatre représentants supplémentaires par État membre employant au moins 50% des travailleurs;
 - cinq représentants supplémentaires pour l'État membre employant au moins 60% des travailleurs;
 - six représentants supplémentaires pour l'État membre employant au moins 70% des travailleurs;
 - sept représentants supplémentaires pour l'État membre employant au moins 80% des travailleurs.
- (4) Si l'entreprise ou le groupe d'entreprises occupe dans les États membres un effectif supérieur à 10 000 personnes,

le comité d'entreprise européen compte:

- un représentant supplémentaire par État membre employant au moins 20% des travailleurs.

Il compte par État membre employant:

- au moins 30% des travailleurs, trois représentants supplémentaires,
- au moins 40% des travailleurs, cinq représentants supplémentaires,
- au moins 50% des travailleurs, sept représentants supplémentaires.

Il compte pour l'État membre employant:

- au moins 60% des travailleurs, neuf représentants supplémentaires,
- au moins 70% des travailleurs, onze représentants supplémentaires,
- au moins 80% des travailleurs, treize représentants supplémentaires.

§ 23

Désignation des représentants des travailleurs en Allemagne

- (1) Les membres du comité d'entreprise européen représentant en application de la présente loi ou de la loi d'un autre État membre les travailleurs employés en Allemagne sont désignés, dans les entreprises de dimension communautaire, par le comité central d'entreprise (§ 47 de la loi sur l'organisation des entreprises⁶). S'il n'existe qu'un comité d'entreprise, celui-ci désigne les membres du comité d'entreprise européen.

⁶ "(1) Lorsqu'il existe plusieurs comités d'entreprise dans une même entreprise, il y a lieu de constituer un comité central d'entreprise.

(2) Chaque comité d'entreprise délègue, lorsque des représentants des deux groupes en font partie, au comité central d'entreprise, deux de ses membres, et, lorsque seuls des représentants d'un groupe en font partie, il délègue un de ses

- (2) Dans les groupes d'entreprises de dimension communautaire, les membres du comité d'entreprise européen visés au paragraphe 1, phrase 1 sont désignés par le comité du groupe d'entreprises (§ 54 de la loi sur l'organisation des entreprises⁷). Si, par ailleurs, il existe un comité central d'entreprise ou un comité d'entreprise qui ne soient pas représentés au sein du comité du groupe d'entreprises, celui-ci est élargi pour comprendre également leurs présidents et leurs suppléants; ceux-ci sont, dans un tel cas, considérés comme membres du comité du groupe d'entreprises.
- (3) En l'absence d'un comité de groupe d'entreprises, les membres du comité d'entreprise européen visés au paragraphe 1 phrase 1 sont désignés comme suit:
- a) S'il existe plusieurs comités centraux d'entreprise, les membres du comité d'entreprises européen sont désignés lors d'une réunion commune des comités centraux d'entreprise, convoquée par le président du comité central d'entreprise de l'entreprise ayant en Allemagne le plus grand nombre de travailleurs ayant droit de vote. Si, par ailleurs, il existe encore au moins un comité d'entreprise non représenté au sein des comités centraux d'entreprise, le président de ce comité d'entreprise et son suppléant sont invités à cette réunion; ils sont considérés, dans ce cas, comme étant membres du comité central d'entreprise.
- b) S'il existe encore au moins un comité d'entreprise non représenté au sein d'un comité central d'entreprise, celui-ci est élargi pour comprendre également le président du comité d'entreprise et son suppléant. Ceux-ci sont considérés, dans ce cas, comme étant des membres du comité central d'entreprise. Le comité central d'entreprise désigne les membres du comité d'entreprise européen. S'il n'existe qu'un seul comité central d'entreprise, celui-ci désigne les membres du comité d'entreprise européen.

membres au comité central d'entreprise. Lorsque deux membres sont délégués, ils ne doivent pas appartenir au même groupe. Lorsque le comité d'entreprise a été élu conformément au § 14 (2) dans des scrutins séparés, et lorsque chaque groupe compte plus du dixième des membres du comité d'entreprise, mais au minimum trois membres, chaque groupe élit le représentant qui lui revient; il en va également ainsi lorsque le comité d'entreprise a été élu conformément au § 14 (2), dans un scrutin commun, et lorsque chaque groupe compte au comité d'entreprise plus d'un tiers des membres. Les phrases 1 à 3 s'appliquent, mutatis mutandis, à la révocation des membres.

(3) Le comité d'entreprise doit désigner pour chaque membre du comité central d'entreprise au moins un suppléant et fixer l'ordre de suppléance; le § 25 (3) s'applique mutatis mutandis. L'alinéa 2 ci-dessus s'applique, mutatis mutandis, à la désignation des suppléants.

(4) Le nombre des membres du comité central d'entreprise peut être fixé en dérogation à l'alinéa 2, phrase 1, par convention collective ou par convention d'entreprise.

(5) Lorsque, conformément à l'alinéa 2, phrase 1, le comité central d'entreprise compte plus de quarante membres, et lorsqu'il n'existe pas de dispositions établies conformément à l'alinéa 4 ci-dessus, une convention d'entreprise doit être conclue entre le comité central d'entreprise et l'employeur sur le nombre des membres du comité central d'entreprise, convention qui prévoit que les comités d'entreprise de plusieurs établissements d'une même entreprise, qui sont liés entre eux régionalement ou par une communauté d'intérêts, délègueront, en commun, des membres au comité central d'entreprise.

(6) Lorsqu'un accord n'est pas atteint, dans le cas prévu à l'alinéa 5 ci-dessus, il revient au comité de conciliation qui doit être constitué pour l'ensemble de l'entreprise, de statuer. La décision du comité de conciliation tient lieu d'accord entre l'employeur et le comité central d'entreprise.

(7) Chaque membre du comité central d'entreprise dispose d'autant de voix qu'il y a, dans l'établissement où il a été élu, de membres de son groupe jouissant du droit de vote inscrits sur les listes électorales. Lorsque le comité d'entreprise ne délègue qu'un seul membre au comité central d'entreprise, celui-ci dispose d'autant de voix qu'il y a, dans l'établissement, de salariés inscrits sur la liste électorale.

(8) Lorsqu'un membre du comité central d'entreprise a été délégué pour plusieurs établissements, il dispose d'autant de voix qu'il y a, dans les établissements au titre desquels il a été délégué, de membres de son groupe inscrits sur les listes électorales. Lorsque plusieurs membres du comité d'entreprise ont été délégués pour un même groupe, ces membres disposent des voix au prorata tel que prévu par l'alinéa 7, phrase 1, ci-dessus. L'alinéa 7, phrase 2, s'applique mutatis mutandis.

⁷ *“(1) Il peut être institué pour un groupe d'entreprises (konzern) (§ 18 de la loi sur les sociétés par actions), en vertu de décisions des divers comités centraux d'entreprise, un comité de groupe d'entreprises. Toute proposition d'établir un tel comité est subordonnée à l'agrément des comités centraux d'entreprises des entreprises du groupe employant au moins 75% des travailleurs de l'ensemble du groupe.*

(2) Lorsqu'il n'existe qu'un seul comité d'entreprise dans une entreprise du groupe, ce conseil assume les fonctions du conseil central d'entreprise prévues par les dispositions de la présente section.”

- c) S'il existe plusieurs comités d'entreprise, les membres du comité d'entreprise européen sont désignés lors d'une réunion commune convoquée par le président du comité d'entreprise de l'établissement ayant en Allemagne le plus grand nombre de travailleurs ayant droit de vote. Les présidents des comités d'entreprise et leurs suppléants sont habilités à participer à cette réunion; le § 47 (7) de la loi sur l'organisation des entreprises s'applique *mutatis mutandis*.
- d) S'il n'existe qu'un seul comité d'entreprise, celui-ci désigne les membres du comité d'entreprise européen.
- (4) Les dispositions des alinéas 1 à 3 s'appliquent *mutatis mutandis* en cas de révocation.
- (5) La proportion d'hommes et de femmes qui sont désignés doit refléter leur importance numérique.
- (6) Si cinq représentants au moins des travailleurs en Allemagne sont désignés en application des dispositions du § 22 (2, 3 et 4), le comité compétent des porte-parole d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire dont la direction centrale est située en Allemagne peut désigner pour participer avec le droit de prendre la parole aux réunions d'information et de consultation du comité d'entreprise européen, un des employés visés au § 5 (3) de la loi sur l'organisation des entreprises⁸. Les dispositions des § 30 et 39 (2) s'appliquent *mutatis mutandis*.

§ 24

Informations à transmettre concernant les membres du comité d'entreprise européen

Les noms et adresses des membres du comité d'entreprise européen ainsi que l'indication des établissements dans lesquels ils sont employés doivent être communiqués sans délai à la direction centrale. Celle-ci en informe la direction locale des établissements ou des entreprises, les représentants sur place des travailleurs ainsi que les syndicats représentés dans les entreprises en Allemagne.

⁸ "En l'absence de dispositions contraires expresse, la présente loi n'est pas applicable aux cadres. Est considérée comme cadre toute personne qui, de par son contrat de travail et sa position dans l'entreprise ou l'établissement:

1. a qualité pour embaucher ou licencier de sa propre autorité des salariés employés dans l'établissement ou dans la section d'établissement, ou,
2. dispose d'une autorité générale (Generalvollmacht) ou d'une procuration (Prokura), cette dernière étant également importante dans les relations avec l'employeur, ou,
3. remplit de manière régulière, diverses fonction d'importance pour l'existence et le développement de l'entreprise ou d'un établissement, et dont l'accomplissement suppose une expérience et des connaissances particulières, à condition que, dans le cadre de leur exécution, ou bien il prenne, pour l'essentiel, les décisions en toute liberté, ou bien il les influence de manière décisive; tel peut être aussi le cas en matière d'avantage résultant notamment de dispositions juridiques, de plans ou de directives, de même qu'en matière de collaboration avec d'autres cadres."

CHAPITRE 2

Gestion du comité d'entreprise européen

§ 25

Réunion constitutive. Président

- (1) La direction centrale invite les membres dès leur nomination à la réunion constitutive du comité d'entreprise européen. Le comité d'entreprise européen élit en son sein son président et le suppléant de celui-ci.
- (2) Le président du comité d'entreprise européen ou, en cas d'empêchement, son suppléant, représente le comité d'entreprise européen dans le cadre des décisions prises par celui-ci. Le président ou, en cas d'empêchement, son suppléant est habilité à recevoir toute déclaration qui doit être remise au comité d'entreprise européen.

§ 26

Comité restreint

- (1) Si le comité d'entreprise européen se compose de neuf membres ou plus, il constitue en son sein un comité restreint de trois membres parmi lesquels figurent, outre le président, deux autres membres à élire. Les membres du comité restreint doivent être employés dans des États membres différents. Le comité restreint est chargé des affaires courantes traitées par le comité d'entreprise européen.
- (2) Tout comité d'entreprise européen composé de moins de neuf membres peut confier la gestion des affaires courantes à son président ou à un de ses membres.

§ 27

Réunions

- (1) Dans le cadre des informations qui lui sont transmises par la direction centrale en application du § 32, le comité d'entreprise européen a le droit de tenir une réunion et de s'adjoindre des invités. Il en va de même en cas d'information portant sur des circonstances exceptionnelles, en application du § 33. La date et le lieu des réunions sont fixés en accord avec la direction centrale. Le comité d'entreprise européen peut, en accord la direction centrale, tenir d'autres réunions. Les réunions du comité d'entreprise européen ne sont pas publiques.
- (2) L'alinéa 1 s'applique *mutatis mutandis* aux droits de co-gestion exercés, au nom du comité d'entreprise européen, par le comité restreint visé au § 26 (1).

§ 28

Décisions, règlement intérieur

Les décisions du comité d'entreprise européen sont prises, sauf dispositions contraires de la présente loi, à la majorité des voix des membres présents. Les autres dispositions en matière de gestion sont arrêtées par écrit et font l'objet d'un règlement intérieur que le comité d'entreprise européen adopte à la majorité des voix de ses membres.

§ 29

Experts

Le comité d'entreprise européen et le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix, pour autant que cela soit nécessaire pour mener leurs tâches à bien. Les experts peuvent, entre autres, être des délégués syndicaux.

§ 30

Dépenses et moyens matériels

Les dépenses résultant de l'institution et de l'activité du comité d'entreprise européen et du comité restreint (§ 26 (1)) sont supportées par la direction centrale. S'il est fait appel à des experts ainsi qu'il est prévu au § 29, l'obligation de prise en charge des dépenses d'experts par la direction centrale se limite à un seul d'entre eux. La direction centrale met à disposition, dans la mesure nécessaire, les locaux, les moyens matériels et le personnel administratif, notamment pour les réunions et la gestion des affaires courantes, et met également à disposition des interprètes pour la tenue des réunions. Elle prend en charge, dans la mesure nécessaire, les frais de déplacement et de séjour des membres du comité d'entreprise européen et du comité restreint. Les dispositions du § 16 (2) s'appliquent *mutatis mutandis*.

CHAPITRE 3

Compétence et droits de co-gestion

§ 31

Affaires transfrontalières

- (1) Le comité d'entreprise européen est compétent pour les affaires visées aux §§ 32 et 33, lorsqu'elles concernent deux établissements ou deux entreprises situés dans des États membres différents.
- (2) S'agissant des entreprises et des groupes d'entreprise visés au § 2 (2), le comité d'entreprise européen n'est compétent que pour les affaires ayant pour cadre le territoire national des États membres et concernant au moins deux établissements ou deux entreprises situés dans des États membres différents.

§ 32

Information et consultation annuelles

- (1) La direction centrale informe et consulte, une fois par année civile, en joignant en temps utile les documents nécessaires, le comité d'entreprise européen sur l'évolution des activités et sur les perspectives de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.
- (2) Par évolution des activités de l'entreprise et ses perspectives, au sens de l'alinéa 1, on entend en particulier:
 1. la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises ainsi que sa situation économique et financière;
 2. l'évolution probable des activités, de la production et des ventes;
 3. la situation et l'évolution probable de l'emploi;
 4. les investissements (programmes d'investissement);

5. les changements substantiels concernant l'organisation;
6. l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production;
7. le transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci ainsi que les transferts de production;
8. les fusions ou scissions affectant des entreprises ou des établissements;
9. la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci;
10. les licenciements collectifs.

§ 33

Information et consultation

- (1) Lorsque interviennent des circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, la direction centrale en informe en temps utile le comité d'entreprise européen en lui transmettant les documents nécessaires à cet effet, et le consulte s'il en fait la demande. Sont considérées en particulier comme circonstances exceptionnelles,
 1. le transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci;
 2. la fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci,
 3. les licenciements collectifs.
- (2) S'il existe un comité restreint, ainsi qu'il est prévu au § 26 (1), celui-ci se substitue, dans les conditions prévues à l'alinéa 1, première phrase, au comité d'entreprise européen. Les dispositions du § 27 (1), phrases 2 à 5 s'appliquent *mutatis mutandis*. Sont également invités à participer aux réunions du comité restreint, les membres du comité d'entreprise européen représentant les établissements ou entreprises directement concernés par les mesures envisagées; lesdits membres sont alors considérés comme membres du comité restreint.

§ 34

"Tendenzunternehmen"

Les entreprises et, au sein d'un groupe, les entreprises exerçant le contrôle, ayant pour objet direct et essentiel de répondre aux dispositions ou de poursuivre les objectifs du § 118 (1), phrase 1, points 1 et 2 de la loi sur l'organisation des entreprises⁹, ne sont soumises qu'aux dispositions du § 32 (2), points 5 à 10 et du § 33; dans leur cas, toutefois, l'obligation d'information et de consultation se limite à la compensation ou à l'atténuation des préjudices économiques subis par les travailleurs du fait des modifications affectant l'entreprise ou l'établissement.

⁹ "Les dispositions de la présente loi ne s'appliquent pas aux entreprises et établissements qui, directement et à titre principal:

1. poursuivent des fins politiques, syndicales, confessionnelles, charitables, éducatives, scientifiques ou artistiques, ou,
2. poursuivent des objectifs visant à l'information ou à l'expression d'opinions auxquels s'applique l'article 5 (1) de la loi fondamentale,

dans la mesure où le caractère particulier de l'entreprise ou de l'établissement s'y oppose.

§ 35

Information des représentants locaux des travailleurs

- (1) Le comité d'entreprise européen ou le comité restreint (§ 33 (2)) rend compte aux représentants locaux des travailleurs ou, en l'absence de tels représentants, aux travailleurs des établissements ou des entreprises de la procédure d'information et de consultation.
- (2) Dans les établissements ou entreprises où il existe un comité des porte-parole des cadres, le membre du comité d'entreprise européen ou du comité restreint qui rend compte aux représentants locaux des travailleurs en Allemagne doit présenter son compte rendu lors d'une réunion commune au sens du § 2 (2) de la loi sur le comité des porte-parole¹⁰. Cette disposition n'est pas applicable lorsqu'un employé désigné dans les conditions prévues au § 23 (6) a participé à la réunion d'information et de consultation du comité d'entreprise européen. Si le compte rendu prévu au paragraphe 1 n'est présenté que par écrit, il doit également être transmis au comité compétent des porte-parole.

CHAPITRE 4

Modification de la composition, passage à un accord

§ 36

Durée du mandat, nomination de nouveaux membres

- (1) La durée du mandat des membres du comité d'entreprise européen est, sauf en cas de révocation ou de cessation anticipée pour d'autres raisons, de quatre ans. La durée du mandat commence à courir à compter de la date de nomination.
- (2) Tous les deux ans à compter de la date de la réunion constitutive du comité d'entreprise européen (§ 25 (1)), la direction centrale examine si l'évolution des effectifs intervenue dans les États membres nécessite une modification de la composition du comité d'entreprise européen, telle qu'elle est prévue au § 22 (2 à 4). La direction centrale informe le comité d'entreprise européen du résultat de cet examen. S'il s'avère nécessaire de modifier la composition du comité d'entreprise européen, celui-ci intervient auprès des instances compétentes de façon à ce que de nouveaux membres soient nommés dans les États membres dans lesquels le nombre des représentants des travailleurs a changé par rapport à la période précédente; du fait du choix de nouveaux membres, il est mis fin au mandat des membres du comité d'entreprise européen représentant les travailleurs de ces États membres. Les dispositions des phrases 1 à 3 ci-dessus s'appliquent *mutatis mutandis* s'il convient de prendre en compte un État membre jusqu'alors non représenté au sein du comité d'entreprise européen.

§ 37

Ouverture de négociations

Quatre ans après sa réunion constitutive (§ 25 (1)), le comité d'entreprise européen se prononce à la majorité des voix de ses membres pour déterminer s'il convient d'ouvrir des négociations avec la direction centrale en vue de la conclusion de l'accord visé au § 17. S'il décide d'ouvrir des négociations, le comité d'entreprise européen a les mêmes droits et les mêmes devoirs que le groupe spécial de négociation; les

¹⁰ “Le comité de porte-parole peut concéder au comité d'entreprise ou à des membres du comité d'entreprise le droit de prendre part à des séances du comité de porte-parole. Le comité d'entreprise peut concéder au comité de porte-parole ou à des membres de ce comité le droit de prendre part à des séances du comité d'entreprise. Une fois dans l'année civile doit avoir lieu une séance commune du comité de porte-parole et du comité d'entreprise.”

dispositions des § 8, 13, 14, 15 (1) ainsi que des § 16 à 19 s'appliquent *mutatis mutandis*. Le mandat du comité d'entreprise européen prend fin lorsqu'est conclu un accord dans les conditions prévues au § 17.

TITRE V

Principes régissant la coopération et dispositions concernant la confidentialité

§ 38

Coopération dans un esprit de confiance mutuelle

La direction centrale et le comité d'entreprise européen coopèrent dans un esprit de confiance mutuelle en vue du bien des travailleurs et de l'entreprise ou du groupe d'entreprises. Les dispositions de la phrase précédente s'appliquent *mutatis mutandis* à la coopération entre la direction centrale et les représentants des travailleurs dans le cadre de la procédure d'information et de consultation (§ 19).

§ 39

Préservation du secret, confidentialité

- (1) La direction centrale n'est tenue de donner des informations sur les affaires faisant l'objet d'un accord dans le cadre des § 18 et 19 ou sur les affaires visées au § 32 et au § 33 (1) que dans la mesure où, ce faisant, elle ne risque pas de divulguer un secret de fabrication ou un secret commercial.
- (2) Les membres titulaires et suppléants d'un comité d'entreprise européen sont tenus de ne pas révéler ni utiliser des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux que la direction centrale leur a expressément communiqué à titre confidentiel en leur qualité de membres du comité d'entreprise européen. Cette disposition reste applicable même après qu'ils ont cessé leurs fonctions au sein du comité d'entreprise européen. Elle n'est pas applicable vis-à-vis des membres d'un comité d'entreprise européen. Elle n'est pas non plus applicable vis-à-vis des représentants locaux des travailleurs des établissements ou des entreprises, lorsque ceux-ci doivent être informés, aux termes d'un accord visé au § 18 ou en application du § 35, du contenu des procédures d'information ou des résultats des consultations, ni vis-à-vis des représentants des travailleurs au sein du conseil de surveillance ni non plus vis-à-vis des interprètes et des experts auxquels il a été fait appel.
- (3) L'obligation de confidentialité visée à l'alinéa 2, phrases 1 et 2 s'applique *mutatis mutandis*:
 1. aux membres titulaires et suppléants du groupe spécial de négociation,
 2. aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation (§ 19),
 3. aux experts et aux interprètes,
 4. aux représentants locaux des travailleurs.

(4) Les dérogations à l'obligation de confidentialité visées à l'alinéa 2, phrases 3 et 4 valent *mutatis mutandis*:

1. pour le groupe spécial de négociation, vis-à-vis des experts et des interprètes,
2. pour les représentants des travailleurs dans le cas d'une procédure d'information et de consultation, vis-à-vis des interprètes et des experts auxquels il a été fait appel aux termes d'un accord, ainsi que vis-à-vis des représentants locaux des travailleurs, dans la mesure où ceux-ci doivent, aux termes de l'accord visé au § 19, être mis au courant de la teneur des informations reçues et des résultats des consultations.

§ 40

Protection des représentants des travailleurs en Allemagne

(1) Les dispositions du § 37 (1 à 5)¹¹, des § 78¹² et 103¹³ de la loi sur l'organisation des entreprises ainsi que du § 15 (1, 3, 4 et 5) de la loi sur la protection en cas de licenciement¹⁴ (*Kündigungsschutzgesetz*) s'appliquent *mutatis mutandis* aux membres du comité d'entreprise européen employés en Allemagne.

¹¹ "(1) Les membres du comité d'entreprise remplissent leur fonction à titre gracieux.

(2) Les membres du comité d'entreprise doivent être dispensés d'exercer leur activité professionnelle sans réduction de rémunération, lorsque et dans la mesure où l'exercice régulier de leur fonction l'exige en tenant compte de l'importance et de la nature de l'établissement.

(3) A titre de compensation de l'activité au sein du comité d'entreprise qui doit, pour des raisons afférentes à l'exploitation, être exercée en dehors du temps de travail, les membres du comité d'entreprise ont droit à une dispense correspondante de travail sans perte de rémunération. La dispense de travail doit être accordée avant l'expiration d'un délai d'un mois; lorsque des raisons tenant à l'exploitation s'y opposent, le temps passé est rémunéré comme un travail supplémentaire.

(4) La rémunération des membres du comité d'entreprise ne doit pas, en y incluant une année après l'expiration de la durée du mandat, être plus basse que celle des travailleurs disposant de qualifications analogues ayant poursuivi une carrière normale au sein de l'entreprise.

(5) Dans la mesure où les nécessités impératives de l'exploitation ne s'y opposent pas, les membres du comité d'entreprise ne doivent être employés, y compris une année après l'expiration de la durée du mandat, qu'à des activités équivalentes à celles des travailleurs mentionnés au (4)."

¹² "Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité de groupe d'entreprise, de la représentation des jeunes et du personnel en formation, de la représentation commune des jeunes et du personnel en formation, du comité économique, de la représentation des équipages, du comité d'entreprise maritime, des représentations des salariés mentionnés au § 3 (1), points 1 et 2, du comité de conciliation, d'un comité de conciliation prévu par convention collective (§ 78 (8)) et d'une instance de recours d'établissement (§ 86) ne doivent pas subir de dérangements ou d'obstacles dans l'exercice de leur activité. Ils ne doivent pas subir de préjudice ou bénéficier d'avantages du chef de leur activité; il en va de même en ce qui concerne le développement de leur activité professionnelle."

¹³ "(1) Le licenciement exceptionnel d'un membre du comité d'entreprise, de la représentation des jeunes et du personnel en formation, de la représentation des équipages et du comité d'entreprise maritime, du bureau de vote ainsi que de candidats au élections doit recueillir l'agrément du comité d'entreprise.

(2) Lorsque le comité d'entreprise refuse son agrément, le tribunal du travail peut, à la demande de l'employeur, pourvoir à cet agrément, lorsque le licenciement exceptionnel est justifié compte tenu de toutes les circonstances. Le salarié concerné est partie à la procédure devant le tribunal."

¹⁴ "(1) Le licenciement d'un membre du comité d'entreprise, de la représentation des jeunes et du personnel en formation, de la représentation des équipages et du comité d'entreprise maritime est illicite, à moins que des faits n'existent qui autorisent l'employeur à procéder au licenciement pour motif grave sans avoir à respecter le délai-congé et à moins que n'existe l'agrément exigé par le § 103 de la loi sur l'organisation des entreprises ou que cet agrément ne soit remplacé par une décision judiciaire. Après l'expiration du mandat, le licenciement d'un membre du comité d'entreprise, de la représentation des jeunes et du personnel en formation et du comité d'entreprise maritime est illicite dans les limites d'un délai d'une année et le licenciement d'un membre de la représentation des équipages est illicite dans les limites d'un délai de six mois, toujours à compter de la date de l'expiration du mandat à moins que des faits n'existent qui autorisent l'employeur à procéder au licenciement pour motif grave sans avoir à respecter le délai-congé; ceci n'est pas applicable lorsque la fin de l'appartenance à une des représentation repose sur une décision judiciaire (...).

(3) Le licenciement d'un membre d'un bureau de vote est illicite à partir du moment de sa désignation et le licenciement d'un candidat à une élection à partir de la date de l'établissement de la liste de candidature et dans tous les cas jusqu'à la proclamation du résultat, à moins que des faits n'existent qui autorisent l'employeur à procéder au licenciement pour motif grave sans avoir à respecter le délai-congé et à moins que n'existe l'agrément exigé par le § 103 de la loi sur l'organisation des entreprises ou exigé par le droit de la représentation du personnel ou que cet agrément ne soit remplacé par une décision judiciaire. Le licenciement est illicite dans les limites d'un délai de six mois qui suivent la proclamation du

- (2) Les dispositions de l'alinéa 1 s'appliquent *mutatis mutandis* aux membres du groupe spécial de négociation ainsi qu'aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

TITRE VI

Accords en vigueur

§ 41

Prorogation

- (1) Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables aux entreprises et groupes d'entreprises visés aux § 2 et 3 dans lesquels il existe avant la date du 22 septembre 1996 un accord prévoyant une procédure d'information et de consultation transfrontalières, et ce aussi longtemps que cet accord est en vigueur. L'accord doit s'appliquer à l'ensemble des travailleurs employés dans les Etats membres et permettre aux travailleurs des Etats membres dans lesquels l'entreprise ou le groupe d'entreprises possède un établissement de participer de manière appropriée à l'information et à la consultation.
- (2) Les dispositions de l'alinéa 1 s'appliquent même si l'accord n'a été conclu, du côté des travailleurs, que par une représentation des travailleurs prévue par la loi sur l'organisation des entreprises. Il en va de même si, pour une entreprise ou un groupe d'entreprises, plusieurs accords ont été conclus au lieu d'un seul.
- (3) Si les conditions visées à l'alinéa 1 ne sont pas remplies du fait que l'accord existant à la date de référence mentionnée à l'alinéa 1, phrase 1, ne s'étend pas à l'ensemble des travailleurs, les parties peuvent procéder à cette extension dans un délai de six mois.
- (4) Les accords existants peuvent également être adaptés, postérieurement à la date de référence mentionnée à l'alinéa 1, phrase 1, pour tenir compte d'une modification de la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises ou d'une modification de l'effectif employé.
- (5) Si un accord a été conclu pour une durée déterminée, les parties peuvent décider de le proroger compte tenu des alinéas 1, 3 et 4.
- (6) Un accord reste en vigueur si, avant son expiration, une demande est faite ou une initiative est prise dans les conditions fixées au § 9 (1). Le droit de présenter une demande peut également être exercé par une instance de représentation des travailleurs existant sur la base de l'accord. L'accord maintenu en vigueur devient caduc lorsqu'il a été remplacé par une procédure d'information et de consultation en application des §§ 18 ou 19 ou lorsqu'un comité d'entreprise européen a été institué en vertu de la loi. Il devient également caduc lorsque le groupe spécial de négociation prend une décision dans les conditions visées au § 15 (1), les dispositions du § 15 (2) s'appliquent *mutatis mutandis*.

TITRE VII

résultat de l'élection à moins que des faits n'existent qui autorisent l'employeur à procéder au licenciement pour motif grave sans avoir à respecter le délai-congé; cette disposition ne s'applique pas aux membres du bureau de vote lorsque celui-ci, par décision judiciaire, a été remplacé par un autre bureau de vote.

(4) En cas de fermeture de l'établissement, le licenciement (...) est licite au plus tôt à la date de la fermeture, à moins que le licenciement ne soit imposé à une date antérieure par des nécessités urgentes d'entreprise.

(5) Lorsque une des personnes mentionnées (...) est employée dans une section de l'établissement qui est fermée, elle doit être employée dans une autre section de l'établissement. Lorsque la chose n'est pas possible pour des motifs afférents à l'exploitation, la disposition de l'alinéa 4 relative au licenciement e cas de fermeture de l'établissement s'applique mutatis mutandis au licenciement de ladite personne."

Dispositions particulières; dispositions pénales et amendes

§ 42

Protection visant à assurer la mise en place et le bon fonctionnement d'instances visées par la présente loi

Nul n'a le droit:

1. d'entraver l'institution du groupe spécial de négociation (§ 9) ou l'institution d'un comité d'entreprise européen (§ 18 et § 21 (1)) ou d'une procédure d'information et de consultation (§ 19) ou d'influer sur ces processus en causant un préjudice ou en menaçant de le faire, ou en accordant des avantages ou en promettant d'en accorder;
2. d'entraver ou de perturber l'activité du groupe spécial de négociation, d'un comité d'entreprise européen ou des représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation;
3. de favoriser ou de désavantager en raison de son activité un membre titulaire ou suppléant du groupe spécial de négociation ou d'un comité d'entreprise européen ou un représentant des travailleurs dans le cadre de la procédure d'information et de consultation ou d'un accord.

§ 43

Dispositions pénales

- (1) Est punie d'une peine de prison de 2 ans au maximum ou d'une amende pénale toute personne qui, contrairement aux dispositions du § 39 (2), phrase 1 ou 2, en liaison éventuellement avec les dispositions du (3), utilise un secret de fabrication ou un secret commercial.
- (2) Les faits ne sont poursuivis que si la demande en est faite.

§ 44

Dispositions pénales

- (1) Est punie d'une peine de prison de 12 mois au maximum ou d'une amende pénale toute personne
 1. qui, en violation des dispositions du § 39 (2), phrase 1 ou 2, en liaison éventuellement avec les dispositions du (3), révèle un secret de fabrication ou un secret commercial, ou,
 2. qui contrevient à une disposition du § 42 concernant l'institution des instances ou l'adoption de la procédure visées audit article ou l'activité d'une de ces instances ou de la représentation des travailleurs ou encore concernant les avantages ou préjudices dont peut être bénéficiaire ou victime un membre titulaire ou suppléant de ces instances ou un représentant des travailleurs.
- (2) Si, dans les cas prévus à l'alinéa 1, point 1, l'auteur agit moyennant rémunération ou dans l'intention de s'enrichir personnellement, d'enrichir un tiers ou de porter préjudice à un tiers, il sera puni d'une peine de prison de deux ans au maximum ou d'une amende pénale.
- (3) Les faits ne sont poursuivis que si la demande en est faite. Cette demande peut être faite, dans les cas visés à l'alinéa 1, point 2, par le groupe spécial de négociation, le comité d'entreprise européen, la

majorité des représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, la direction centrale ou un syndicat représenté au sein de l'établissement.

§ 45

Amendes

- (1) Est passible d'une amende administrative, en tant qu'auteur d'une infraction, toute personne:
 1. qui ne fournit pas ou ne fournit pas complètement ou ne fournit pas en temps utile une des informations visées au § 5 (1);
 2. qui contrairement aux dispositions du § 32 (1) ou du § 33 (1), phrase 1, ou (2), phrase 1, n'informe pas, ou n'informe pas exactement ou complètement ou de la manière prescrite ou en temps utile le comité d'entreprise européen ou le comité restreint visé au § 26 (1).
- (2) L'auteur d'une telle infraction peut être frappée d'une amende administrative d'un montant maximal de 30 000 DM.

ARTICLE 2

MODIFICATION DE LA LOI SUR LES JURIDICTIONS DU TRAVAIL

La loi sur les juridictions du travail dans sa version du 2 juillet 1979 (Journal officiel allemand, I, p. 853, 1036), modifiée en dernier lieu par la loi du 28 octobre 1996 (Journal officiel allemand, I, p. 1546) est modifiée comme suit :

- (1) Au § 2bis (1), le point 3 est suivi d'un point 3bis, libellé comme suit :

"3bis. Affaires visées par la loi sur les comités d'entreprise européens, pour autant que les mesures visées aux §§ 43 à 45 ne relèvent pas de la compétence d'une autre juridiction".

- (2) Le § 10 est modifié comme suit :

a) A la place du chiffre "3", il convient de lire "3bis".

b) Après les termes "*décrets d'application*", ajouter les termes "*ainsi qu'à la loi sur les comités d'entreprise européens*".

- (3) Au § 82, la phrase 3 est suivie des phrases 4 et 5 libellées comme suit :

"Dans les affaires concernant un comité d'entreprise européen, dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation ou du groupe spécial de négociation, la juridiction du travail compétente est celle dans le ressort de laquelle l'entreprise ou l'entreprise qui exerce le contrôle, telle qu'elle est définie au § 2 de la loi sur les comités d'entreprise européens, a son siège. Si l'affaire porte sur un accord visé au § 41 de la loi sur les comités d'entreprise européens, la juridiction compétente est celle du siège de l'entreprise qui est partie à l'accord".

- (4) Au § 83 (3), les termes "*décrets d'application*" sont suivis des termes "*ainsi qu'à la loi sur les comités d'entreprise européens*".

ARTICLE 3

ENTREE EN VIGUEUR

La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation.