

TALSMANDENS GRUPPE
SPRECHERGRUPPE
POKESMAN'S GROUP
GROUPE DU PORTE-PAROLE
GRUPPO DEL PORTAVOCE
BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

**INFORMATION
INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG
INFORMATION MEMO**

**NOTE D'INFORMATION
NOTA D'INFORMAZIONE
TER DOCUMENTIE**

Brussels, October 1980

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

PROPOSAL FOR A COUNCIL DIRECTIVE¹

At the instigation of Mr Vredeling the Commission has approved a proposal for a Council Directive aimed at ensuring the application of satisfactory procedures for informing and consulting employees in undertakings operating more than one establishment or subsidiary in one or more Member States. The proposal also covers transnational firms whose decision-making centre lies outside the Community.

The employees of firms covered by the Directive would, in particular, have the right to be informed and consulted regarding management decisions affecting the concern (and the workforce) as a whole.

The text of the proposed Directive, which was drawn up after consultation with the two sides of industry (the ETUC and UNICE), will be sent to the European Parliament and the Economic and Social Committee for opinion. The Commission intends to maintain contact with the interested parties and will clarify, or if necessary amend, its proposal in the light of the opinions expressed. In this context, Mr Vredeling will shortly be inviting representatives of the two sides of industry to a joint meeting. With a view to ensuring that multinationals originating outside the Community are subject to the same obligations as those whose decision-making centre lies within the Community, the Commission will be participating actively in the work under way in this connection within the framework of the OECD and the ILO.

PROBLEMS

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

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

¹ COM(80) 423 final

Recent events have confirmed that this situation has particularly serious implications for the employees of firms operating in several countries, since the application of labour law - and even more so the law relating to employees representative bodies - is usually confined to the territory of a given country. The powers of these bodies, like those of the trade unions, do not normally extend beyond national frontiers. Thus the procedures by which employees in a given country are informed or consulted only have effect within the legal framework of that country.

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

Similar information and consultation problems can arise in undertakings operating exclusively at national level when procedures for informing and consulting employees are inconsistent with the structure of the entity whose decisions affect their interests, for instance when a firm expands its business operations by opening a number of establishments throughout the country and the bodies representing its employees continue to operate only at the level of the individual shop, works or establishment.

A more common situation is, however, that where a dominant undertaking may have several subsidiaries in the same country while the bodies representing its employees are not organized at the highest level. There is a need for provisions to enable the managers of these establishments or subsidiaries to inform and consult their employees in the proper manner even where the decision affecting their interests is taken not by them but by management at a higher level. Employees' representatives should also be allowed to approach the central management if it alone is in a position to inform and consult them in accordance with the provisions of the Directive.

In a Community in which national economies are closely interlinked and in which undertakings are undergoing structural changes by availing themselves of the right of establishment guaranteed by the EEC Treaty, it is essential that all undertakings with a sizeable workforce and a relatively complex structure, in particular those operating on a transitional basis, should have the same right and the same responsibilities. A legal framework for the disclosure of information to and consultation with employees will therefore constitute a stepping stone to the creation of a uniform operating environment for all undertakings in the Community. The current economic climate, which has necessitated far-reaching and difficult structural changes in industry and has had very serious social repercussions, highlights the importance of a Community initiative in this field. Against this background, the requirement that all firms should inform and consult their employees on the basis of their overall operations assumes particular importance.

In order to eliminate any discrimination in practice by ensuring that steps are taken with the minimum delay to impose the same obligations on undertakings from non-member countries as will apply to Community undertakings, the Commission will participate actively in the work under way in this field within the framework of the OECD and the ILO.

This proposal should be seen in the context of the Council Directives of 17 February 1975 and 14 February 1977, which include provisions laying down compulsory procedures for informing and consulting the representatives of employees within individual Member States in the event of collective redundancies or transfers of undertakings, businesses or parts of businesses.

PROVISIONS OF THE PROPOSED DIRECTIVE

The proposed Community rules fall into two distinct parts. One is intended to apply to transnational undertakings and the other will cover undertakings which have several establishments and/or subsidiaries within a single country. The two parts are parallel in substance, distinguishing between the decision-making centre/dominating undertaking on the one hand and the establishments/subsidiaries subject to the former's authority in strategic matters on the other.

1. As regards the disclosure of information, the management of the dominant undertaking will be required to forward to the management of its subsidiaries in the Community at least once every six months relevant information giving a clear picture of the activities of the concern as a whole and relating in particular to:

- structure and manning;
- the economic and financial situation;
- the situation and probable development of the business and of production and sales;
- the employment situation and probable trends;
- production and investment programmes;
- rationalization plans;
- manufacturing and working methods, in particular the introduction of new working methods;
- all procedures and plans liable to have a substantial effect on the employees' interests.

This list, which is the same as that already put forward by the Commission in its proposal for a Regulation establishing a Statute for European companies, corresponds to the provisions of national legislation in those Member States which are most advanced in this field.

The management of each subsidiary employing at least 100 people will be obliged to communicate the information received without delay to the representatives of their employees. Should the management of a subsidiary be unable to supply the information required, the employees' representatives will be able to request this information directly from the management of the dominant undertaking.

Employees' representatives will be under a duty to take account of the interests of the undertaking in communicating information to third parties and to refrain from divulging secrets regarding the undertaking or its business.

2. The consultation procedures provided for in the proposed Directive will apply in respect of certain decisions concerning the whole or a major part of the dominant undertaking or of one of its subsidiaries which are liable to have a substantial effect on the interests of its workers. In such cases, the management of the dominant undertaking will be required to forward precise information to the management of each of its subsidiaries within the Community 40 days before implementing the decision, giving details in particular of the grounds for the proposed decision and the legal, economic and social consequences for the employees concerned.

The decision referred to above will be those relating to:

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

The management of each subsidiary employing at least 100 people will be required to communicate this information without delay to the representatives of its employees and to ask for their opinion within a period of not less than 30 days.

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

In the event of the management of a subsidiary failing to arrange such consultations, the employees' representatives will be authorized to open consultations with central management through mandated delegates.

Where the management of a transnational undertaking whose decision-making centre is located outside the Community does not ensure the presence within the Community of at least one person able to fulfill the requirements as regards disclosure of information and consultation laid down by the Directive, the management of the subsidiary employing the largest number of workers within the Community will be responsible for fulfilling these requirements.

The proposed Directive also allows for the disclosure of information to and consultation with a body representing all the employees of the dominant undertaking and its subsidiaries within the Community established by means of agreements concluded between central management and the employees' representatives.

It will be up to the Member States to decide how employees' representatives are to be appointed. The nature of the body responsible for representing employees will also be left to their discretion (central or group works council, works council at plant level, shop stewards' committee, etc.).

The proposal does, however, stipulate that where in a Member State a body representing employees exists at a level higher than that of the individual subsidiary or establishment (at the level of the group or firm as a whole), the employees concerned must be informed and consulted at this level.

The Member States will also be obliged to recognize the establishment of a body representing all the employees of the dominant undertaking and its subsidiaries in the Community by means of agreements to be concluded between management at the level of the decision-making centre and the employees' representatives.

List of relevant Community instruments/proposals

This proposal should be seen in the context of the Council Directives of 17 February 1975¹ and 14 February 1977², which include provisions laying down compulsory procedures for informing and consulting the representatives of employees within individual Member States in the event of collective redundancies or transfers of undertakings, businesses or parts of businesses.

The proposal also supplements the Directives of 9 March 1968³, 13 December 1976⁴, 9 October 1978⁵, 25 July 1978⁶ and 17 March 1980⁷, which require certain companies established under the law of a Member State to disclose information on their affairs, the proposals for a seventh Directive⁸, the proposal concerning publication of information on a regular basis⁹ and the proposal for a fifth Directive¹⁰, which relates to employee participation and involvement in the affairs of public limited liability companies in the Community. Finally, it will supplement the proposal for a Directive on groups of companies which the Commission intends to put forward during the second half of 1980.

-
- | | |
|---|---------------------------|
| ¹ See Directive on collective redundancies | - OJ No L 48, 22. 2.1975 |
| ² See Directive on the safeguarding of employees' rights in the event of transfers | - OJ No L 61, 5. 3.1977 |
| ³ First Directive on company law | - OJ No L 65, 14. 3.1968 |
| ⁴ Second Directive on company law | - OJ No L 26, 31. 1.1977 |
| ⁵ Third Directive on company law | - OJ No L 295, 20.10.1978 |
| ⁶ Fourth Directive on company law | - OJ No L 222, 14. 8.1978 |
| ⁷ Directive on listing particulars | - OJ No L 100, 17. 4.1980 |
| ⁸ Amended proposal for a seventh Directive concerning group accounts | - OJ No C 14, 17. 1.1979 |
| ⁹ Proposal for a Directive of 19.1.1979 on information to be published on a regular basis | - OJ No C 29, 1. 2.1979 |
| ¹⁰ Proposal for a fifth Directive on the structure of limited liability companies and the powers and obligations of their bodies | - OJ No C 131, 13.12.1972 |

TALSMANDENS GRUPPE
SPRECHERGRUPPE
SPOKESMAN'S GROUP
GROUPE DU PORTE-PAROLE
GRUPPO DEL PORTAVOCE
BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

INFORMATION
INFORMATISCHE AUFZEICHNUNG
INFORMATION MEMO

NOTE D'INFORMATION
NOTA D'INFORMAZIONE
TER DOCUMENTIE

Bruxelles, octobre 1980.

**INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES
A STRUCTURE COMPLEXE, EN PARTICULIER TRANSNATIONALE.**

PROPOSITION DE DIRECTIVE DU CONSEIL. (1)

La Commission vient d'approuver à l'initiative du Vice-président Vredeling, une proposition de directive du Conseil assurant le droit à l'information et à la consultation des travailleurs des entreprises exerçant leurs activités dans plus d'un établissement ou filiale dans un ou plusieurs Etats membres. Elle s'appliquera également aux entreprises transnationales qui ont leur siège principal en dehors de la Communauté.

Selon cette proposition de directive, l'information et la consultation des travailleurs portent entre autres sur les décisions des entreprises à structure complexe qui intéressent l'ensemble de ces entreprises et de leurs travailleurs.

La proposition de directive sera envoyée au Parlement européen et au Comité économique et social pour avis. D'autre part la Commission maintiendra le contact avec les milieux intéressés (la C.E.S. et l'UNICE), précisera et, le cas échéant, améliorera cette proposition de directive en fonction des avis autorisés qu'elle recueillera. Dans ce contexte, le Vice-président Vredeling invitera sous peu la C.E.S. et l'UNICE pour une discussion.

Afin que les entreprises multinationales d'origine non communautaire soient soumises aux mêmes obligations que les entreprises de souche communautaire, la Commission participera activement aux travaux que l'OCDE et le BIT ont engagés dans ce domaine.

LES PROBLEMES

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

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

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

Des dispositions sont nécessaires pour que soient données aux employeurs de chaque Etat membre des informations complémentaires pertinentes, relatives aux opérations transnationales, leur permettant de donner à leurs salariés les moyens de se faire une image claire de l'activité et des résultats de l'ensemble de l'entreprise dans les divers pays où elle est implantée. Des dispositions doivent aussi être prises pour permettre aux représentants des travailleurs de s'adresser à l'étranger à la direction au niveau du centre de décision si celle-ci est, seule, à même de les informer et de les consulter conformément aux dispositions de la directive.

Des problèmes d'information et de consultation du même ordre peuvent être constatés également dans certaines entreprises purement nationales, lorsque les systèmes d'information et de consultation des travailleurs ne coïncident pas avec la structure de l'entité dont les décisions affectent leurs intérêts : ce peut être le cas lorsqu'une entreprise a déployé son activité dans le pays à travers de nombreux établissements et que les institutions représentatives des travailleurs n'existent pas au niveau de l'entreprise, mais seulement au niveau de l'atelier, de l'usine ou de l'établissement.

Le cas le plus fréquent est, toutefois, celui des entreprises dominantes ayant dans le même pays plusieurs entreprises filiales sans que les institutions représentatives des salariés soient organisées au niveau de l'entreprise dominante. Des dispositions sont nécessaires pour que les dirigeants au niveau de ces établissements ou de ces filiales soient mis en mesure d'informer et de consulter leurs travailleurs d'une manière appropriée même lorsque la décision qui affecte les intérêts de leurs salariés n'est pas prise par eux, mais par une direction à un plus haut niveau. Il faut également permettre aux représentants des salariés de s'adresser à cette direction si elle est seule à même de les informer et de les consulter conformément aux dispositions de la directive.

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

Pour éviter toute discrimination de fait entre les entreprises de souche communautaire et celles d'origine non communautaire, la Commission participera activement aux travaux de l'OCDE et du BIT pour faire en sorte que, dans les meilleurs délais, ces dernières soient soumises aux mêmes obligations que les entreprises communautaires.

La proposition de directive se situe dans le contexte des directives du Conseil du 17.2.1975 et du 14.2.1977 qui comportent au niveau national une procédure obligatoire d'information et de consultation des représentants des travailleurs concernés par un licenciement collectif ou un transfert de tout ou parties de leur entreprise.

LES DISPOSITIONS

La directive que la Commission propose au Conseil se divise en deux parties : l'une concerne les entreprises à caractère transnational, l'autre concerne les entreprises à structure complexe dont les établissements ou filiales se trouvent dans le même pays membre. Les dispositions en sont quasi identiques. Elles distinguent, dans les entreprises visées, soit un centre de décision, soit l'entreprise dominante des établissements ou filiales qui sont gérées à partir de ce centre où sont prises les décisions stratégiques.

1. Pour ce qui est de l'information, la proposition de directive prévoit l'obligation pour la direction d'une entreprise dominante de transmettre au moins chaque semestre à la direction de ses entreprises filiales dans la Communauté des informations pertinentes permettant de se faire une idée claire des activités de l'ensemble de l'entreprise, informations qui portent notamment sur
 - la structure et les effectifs,
 - la situation économique et financière,
 - la situation et l'évolution probable des affaires, de la production et de la vente,
 - la situation et l'évolution probables de l'emploi,
 - les programmes de production et d'investissements,
 - les projets de rationalisation,
 - les méthodes de fabrication et de travail, en particulier l'introduction de nouvelles méthodes de travail,
 - toutes procédures et tous projets pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs.

Cette liste, proposée pour le projet de statut de Société européenne, correspond aux législations les plus avancées dans ce domaine.

La direction de chaque entreprise filiale employant au moins 100 travailleurs doit communiquer sans délai ces informations aux représentants de ses travailleurs. Lorsque la direction des entreprises filiales n'est pas en mesure de les communiquer aux représentants de ses travailleurs, ceux-ci peuvent s'adresser à la direction de l'entreprise dominante.

Les informations communiquées devront tenir compte des intérêts de l'entreprise, les secrets d'entreprise ou d'affaires étant protégés.

2. La consultation au sens de la proposition de directive porte sur certaines décisions envisagées qui concernent l'ensemble ou une partie importante de l'entreprise dominante, ou d'une entreprise filiale et qui peuvent affecter substantiellement les intérêts des travailleurs. 40 jours avant l'adoption d'une telle décision, la direction de l'entreprise dominante doit transmettre des informations précises à la direction de chacune de ses entreprises filiales dans la Communauté. Ces informations concerneront notamment les motifs et les conséquences juridiques, économiques et sociales pour les travailleurs concernés par ces décisions.

Ces décisions sont notamment celles portant sur :

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

La direction de chaque entreprise filiale employant au moins 100 travailleurs est tenue de communiquer sans délai ces informations aux représentants de ses travailleurs et de solliciter leur avis dans un délai d'au moins 30 jours. Lorsque, d'après les représentants des travailleurs, la décision envisagée est susceptible d'affecter directement leurs conditions d'emploi ou de travail, la direction de l'entreprise filiale doit procéder avec eux à des consultations en vue de rechercher un accord sur les mesures envisagées à leur égard.

Si des consultations appropriées n'étaient pas engagées, les représentants des travailleurs concernés seraient autorisés à les engager, par délégués mandatés, avec la direction de l'entreprise dominante.

Dans le cas où le centre de décision d'une entreprise transnationale se trouve en dehors de la Communauté, l'entreprise filiale à l'intérieur de la Communauté qui emploie le plus grand nombre de travailleurs sera responsable de l'exécution des obligations de la directive si le centre de décision n'assure pas la présence dans la Communauté d'un responsable en mesure d'exécuter les obligations d'information et de consultation prescrites.

L'information et la consultation peuvent également être organisées au niveau d'une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales dans la Communauté créée par voie d'accords conclus entre la direction de l'entreprise dominante et les représentants des travailleurs.

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

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

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

Liste des décisions intervenues en la matière

La proposition de directive se situe dans le contexte des directives du Conseil du 17.2.1975 (1) et du 14.2.1977 (2) qui comportent au niveau national une procédure obligatoire d'information et de consultation des représentants des travailleurs concernés par un licenciement collectif ou un transfert de tout ou parties de leur entreprise.

La présente proposition complète également les directives du 9 mars 1968 (3), du 13.12.1976 (4), du 9.10.1978 (5), du 25.7.1978 (6), du 17.3.1980 (7) qui ont imposé la publication d'informations sur les affaires des sociétés visées, constituées selon le droit d'un Etat membre de la CEE. Elle complète aussi les propositions de 7e directive (8) et celle de l'information périodique (9). La proposition complètera également la proposition de 5e directive (10) qui organise une participation des travailleurs et leur association aux affaires des sociétés anonymes de la Communauté. Elle complètera enfin la proposition de directive sur les groupes, qui est annoncée par la Commission pour le second semestre de 1980.

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