

BELGISCHE SENAAT**ZITTING 1992-1993****19 JULI 1993****ADVIESCOMITE VOOR
EUROPESE AANGELEGENHEDEN**

Gewijzigd voorstel voor een richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen inzake de oprichting van Europese ondernemingsraden in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie met als doel de voorlichting en de raadpleging van de werknemers [document COM (91) 345 def/2]

**VERSLAG
UITGEBRACHT
DOOR DE HEER STROOBANT**

Aan de werkzaamheden van het Adviescomité hebben deelgenomen :

1. Vaste leden : de heren W. Martens, voorzitter; Cerexhe, Cuyvers, De Backer, Hatry, Jonckheer, Lallemand, mevr. Maes, de heren L. Martens, Matthijs, Pécriaux, Verschueren, Wintgens en Stroobant, rapporteur.

2. Plaatsvervangers : de heren De Roo, Dierickx, Garcia, Geens, Gevenois, Henneuse en Van Wambeke.

3. Andere senatoren : de dames Buyle, Van Cleuvenbergen, Maximus en de heer Taminiaux.

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1992-1993****19 JUILLET 1993****COMITE D'AVIS CHARGE DE
QUESTIONS EUROPEENNES**

Proposition modifiée de directive du Conseil des Communautés européennes concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs [document COM (91) 345 final/2]

**RAPPORT
FAIT
PAR M. STROOBANT**

Ont participé aux délibérations du Comité d'avis :

1. Membres effectifs : MM. W. Martens, président; Cerexhe, Cuyvers, De Backer, Hatry, Jonckheer, Lallemand, Mme Maes, MM. L. Martens, Matthijs, Pécriaux, Verschueren, Wintgens et Stroobant, rapporteur.

2. Membres suppléants : MM. De Roo, Dierickx, Garcia, Geens, Gevenois, Henneuse et Van Wambeke.

3. Autres sénateurs : Mmes Buyle, Van Cleuvenbergen, Maximus et M. Taminiaux.

INHOUD		SOMMAIRE	
	Blz.		Pages
Inleiding	3	Introduction	3
I. Probleemstelling	6	I. Enoncé du problème	6
II. De inhoud van het voorstel	8	II. Le contenu de la proposition	8
A. Uiteenzetting van de heer van Zonneveld (Commissie van de E.G.)	8	A. Exposé de M. van Zonneveld (Commission des C.E.)	8
B. Uiteenzetting van de heer Windey (Permanente Vertegenwoordiging van België bij de E.G.)	12	B. Exposé de M. Windey (Représentation permanente de la Belgique auprès des C.E.)	12
C. Bespreking in het Adviescomité	16	C. Discussion au sein du Comité d'avis	16
III. Het standpunt van de Belgische sociale partners	22	III. Le point de vue des partenaires sociaux belges	22
A. Uiteenzetting van de heer Van Holm (V.B.O.)	22	A. Exposé de M. Van Holm (F.E.B.)	22
B. Uiteenzetting van de heer Struyf (A.B.V.V.)	24	B. Exposé de M. Struyf (F.G.T.B.)	24
C. Uiteenzetting van de heer Meeuws (A.C.V.)	27	C. Exposé de M. Meeuws (C.S.C.)	27
D. Uiteenzetting van de heer Noël (A.C.L.V.B.)	33	D. Exposé de M. Noël (C.G.S.L.B.)	33
E. Bespreking in het Adviescomité	34	E. Discussion au sein du Comité d'avis	34
IV. Gedachtenwisseling met de Minister van Tewerkstelling en Arbeid	41	IV. Echange de vues avec la ministre de l'Emploi et du Travail	41
A. Uiteenzetting van de Minister	41	A. Exposé de la ministre	41
B. Bespreking in het Adviescomité	42	B. Discussion au sein du Comité d'avis	42
V. Advies	46	V. Avis	46
Bijlage: advies nr. 999 van de Nationale Arbeidsraad (26 maart 1991)	58	Annexe: avis n° 999 du Conseil national du travail (26 mars 1991)	58

INLEIDING

1. Het Adviescomité heeft een onderzoek gewijd aan het voorstel van richtlijn inzake de oprichting van Europese ondernemingsraden gedurende zijn vergaderingen van 3, 15 en 29 juni en van 13 en 19 juli 1993.

Over dit voorstel zijn uiteenzettingen gehouden en is van gedachten gewisseld met de volgende personen:

— Mevr. Miet Smet, Minister van Tewerkstelling en Arbeid (vergadering van 29 juni 1993);

— de heer van Zonneveld, diensthoofd bij het Directoraat-generaal V van de Commissie van de Europese Gemeenschappen: Werkgelegenheid, Industriële Betrekkingen en Sociale Zaken (vergadering van 3 juni 1993);

— de heer Windey, sociaal attaché bij de Permanente Vertegenwoordiging van België bij de Europese Gemeenschappen (vergadering van 3 juni 1993);

— de heer Van Holm, directeur van de dienst Arbeidsbetrekkingen en -voorwaarden bij het Verbond van Belgische Ondernemingen - V.B.O. (vergadering van 15 juni 1993);

— de heer Struyf, adviseur bij de Dienst Ondernemingen van het Algemeen Belgisch Vakverbond - A.B.V.V. (vergadering van 15 juni 1993);

— de heer Meeuws, medewerker van de Nationale Dienst Onderneming van het Algemeen Christelijk Vakverbond - A.C.V. (vergadering van 15 juni 1993);

— de heer Noël, nationaal secretaris van de Algemene Centrale van de Liberale Vakbonden van België - A.C.L.V.B. (vergadering van 15 juni 1993).

De aandacht van het Adviescomité is eveneens uitgegaan naar:

a) verschillende adviezen betreffende het voorstel van richtlijn en met name:

— het advies nr. 999 van de Nationale Arbeidsraad van 26 maart 1991 (zie bijlage);

— de adviezen van de U.N.I.C.E. (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe) van 4 maart en 17 oktober 1991 en van 10 mei 1993;

b) het informatieblad nr. 33 van het Europees Vakbondsinstituut, over de Europese ondernemingsraden (Brussel, 1991).

Het hiernavolgende verslag omvat:

— een inleidende uiteenzetting over de politieke en economische context waarin het voorstel van richtlijn past (hoofdstuk I);

— het verslag van de besprekingen die het Adviescomité gevoerd heeft met de hierboven genoemde personen (hoofdstuk II tot IV);

INTRODUCTION

1. Le Comité d'avis a discuté la proposition de directive relative à la constitution des comités d'entreprise européens au cours de ses réunions des 3, 15 et 29 juin et des 13 et 19 juillet 1993.

Il a entendu des exposés et a eu un échange de vues concernant cette proposition avec les personnalités suivantes:

— Mme Miet Smet, ministre de l'Emploi et du Travail (réunion du 29 juin 1993);

— M. van Zonneveld, chef d'unité à la Direction générale V de la Commission des Communautés européennes: Emploi, relations industrielles et Affaires sociales (réunion du 3 juin 1993);

— M. Windey, attaché social auprès de la Représentation permanente de la Belgique auprès des Communautés européennes (réunion du 3 juin 1993);

— M. Van Holm, directeur du service des Relations et Conditions du Travail de la Fédération des entreprises de Belgique - F.E.B. (réunion du 15 juin 1993);

— M. Struyf, conseiller au service Entreprises de la Fédération générale du travail de Belgique - F.G.T.B. (réunion du 15 juin 1993);

— M. Meeuws, collaborateur du Service national Entreprise de la Confédération des syndicats chrétiens - C.S.C. (réunion du 15 juin 1993);

— M. Noël, secrétaire national de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique - C.G.S.L.B. (réunion du 15 juin 1993).

L'attention du Comité d'avis a également été attirée sur:

a) plusieurs avis relatifs à la proposition de directive, et notamment:

— l'avis n° 999 du Conseil national du travail du 26 mars 1991 (voir l'annexe);

— les avis de l'U.N.I.C.E. (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe) des 4 mars et 17 octobre 1991 et du 10 mai 1993;

b) le cahier d'information n° 33 de l'Institut syndical européen, consacré aux comités d'entreprise européens (Bruxelles, 1991).

Le rapport qui suit comprend:

— un exposé introductif sur le contexte politique et économique dans lequel se situe la proposition de directive (chapitre I^{er});

— le compte rendu des discussions que le Comité d'avis a eues avec les personnalités mentionnées ci-dessus (chapitres II à IV);

— het advies van het Comité over het voorstel van richtlijn (hoofdstuk V).

2. De richtlijn werd einde 1990 voorgesteld door de Commissie (document COM(90) 581 def.). Met toepassing van artikel 100 van het Verdrag van de E.E.G. waarop het voorstel gegrondvest was, hebben het Europees Parlement en de Economische en Sociale Raad een advies uitgebracht. Ingevolge deze adviezen heeft de Commissie in 1991 aan de Raad een gewijzigde versie van het voorstel (document COM(91) 345 def/2) voorgelegd met een aantal amendementen uitgaande van deze twee instellingen, terwijl belangrijke amendementen, met name van het Europees Parlement, niet overgenomen zijn.

Dit gewijzigde voorstel heeft het Adviescomité aan een onderzoek onderworpen en daarover wordt een advies uitgebracht. Twee officieuze versies van de tekst, uitgaande van het Deense voorzitterschap, hebben evenwel een ruime verspreiding gekregen in de loop van de laatste maanden. In het laatste advies van de U.N.I.C.E. bijvoorbeeld wordt er zeer uitdrukkelijk naar verwezen. Het gaat hier om de versie van het voorstel die ter bespreking voorgelegd heeft in bepaalde onderhandelingsfasen in de Raad. Het Adviescomité heeft bij zijn werkzaamheden rekening gehouden met de inlichtingen die het heeft kunnen verkrijgen over deze vertrouwelijke teksten, inzonderheid de tweede versie, die dateert van einde mei 1993.

3. Op de vergadering van 18 mei 1993 heeft het Adviescomité besloten een verslag op te stellen over het voorstel van richtlijn inzake de oprichting van Europese ondernemingsraden. Deze keuze is herhaaldelijk heftig aangevochten door een lid van het Adviescomité.

Dit lid was de mening toegedaan:

dat het Adviescomité bij de keuze van zijn discussiethema's moest uitgaan van hun Europese betekenis en niet van hun eventuele gevolgen voor de Belgische binnenlandse politiek;

dat de wijze waarop het Comité vroeger het voorstel van richtlijn tot invoering van een heffing op de uitstoot van kooldioxyde en op het gebruik van energie (Gedr. St. Senaat nr. 607-1 (1992-1993) van 5 mei 1993) behandeld heeft, al een alibi was om het beleid van de Belgische regering te ondersteunen;

dat bepaalde andere prioriteiten die de regering inzake het Europees beleid heeft aangekondigd, evenmin door de meerderheid van de andere lidstaten van de Gemeenschap gedeeld worden (bijvoorbeeld de harmonisering van de roerende voorheffing);

dat dit ook geldt voor de oprichting van Europese ondernemingsraden, een thema waarvan men niet kan stellen dat het een prioritaire zorg van alle lidstaten is;

— l'avis du Comité sur la proposition de directive (chapitre V).

2. La proposition de directive fut introduite par la Commission fin 1990 (document COM(90) 581 final). En application de l'article 100 du traité de la C.E.E., sur lequel elle était basée, elle a fait l'objet d'un avis du Parlement européen et du Conseil économique et social. Suite à ces avis, la Commission a soumis au Conseil une version modifiée de sa proposition en 1991 (document COM(91) 345 final/2), reprenant un certain nombre des amendements proposés par ces deux institutions, tout en laissant de côté des amendements majeurs, notamment du Parlement européen.

C'est cette proposition modifiée que le Comité d'avis a examinée et sur laquelle il émet un avis. Cependant, deux versions officieuses du texte, dites de la présidence danoise, ont circulé assez largement au cours des derniers mois. Par exemple, le dernier avis de l'U.N.I.C.E. y fait très explicitement référence. Il s'agit du texte de la proposition tel qu'il s'est dégagé à certaines étapes de la négociation au sein du Conseil. Le Comité d'avis a tenu compte dans ses travaux des informations qu'il a pu obtenir sur la teneur de ces textes confidentiels, notamment du deuxième, qui date de fin mai 1993.

3. C'est au cours de sa réunion du 18 mai 1993 que le Comité d'avis a décidé de consacrer un rapport à la proposition de directive portant sur la constitution de comités d'entreprise européens. Ce choix a été vivement contesté, et à plusieurs reprises, par un membre du Comité d'avis.

Ce membre a estimé:

que le Comité d'avis devrait choisir ses thèmes de discussion en fonction de leur importance européenne en non pas en fonction de leur impact éventuel sur la politique intérieure belge;

que la façon dont le Comité a traité antérieurement le projet de directive visant à instaurer une taxe sur les émissions de CO₂ et sur l'énergie (doc. Sénat n° 607-1 (1992-1993) du 5 mai 1993), fut déjà un alibi pour soutenir la politique du gouvernement belge;

que d'ailleurs, certaines autres priorités annoncées par le Gouvernement en matière de politique européenne ne sont pas non plus partagées par la majorité des autres pays membres de la Communauté (par exemple l'harmonisation du précompte mobilier);

qu'il en va de même pour le thème de la constitution de comités d'entreprise européens, qui ne peut pas être considéré comme répondant à un souci prioritaire de l'ensemble des pays membres;

dat het besproken voorstel van richtlijn alleen maar het voorstel van de zogenoemde Vredeling-richtlijn oprakelt, een richtlijn die jaren geleden begraven werd aangezien de lidstaten onderling geen akkoord konden bereiken;

dat de meerderheid ten slotte eens te meer gebruik maakt van het Adviescomité als voorwendsel om een onderwerp te kunnen bespreken dat vooral de huidige Belgische regering interesseert en dat het Belgische voorzitterschap op de voorgrond wil plaatsen in de Raad van de Europese Gemeenschappen.

De rapporteur verwerpt de aantijgingen van zijn collega, zowel in verband met het voorstel van richtlijn tot invoering van een heffing op de CO₂-uitstoot en op het gebruik van energie als in verband met de richtlijn betreffende de Europese ondernemingsraden.

Het eerste punt stond reeds op de agenda van het Adviescomité lang voordat er sprake was van een belasting op de energie in België (de eerste vergadering die aan deze richtlijn gewijd was, vond plaats op 8 december 1992). Het Adviescomité heeft in zijn advies trouwens met geen woord gerept van de Belgische belasting en heeft alleen het voorstel van de Commissie besproken. (Het bovenvermelde lid van het Adviescomité heeft hierop geantwoord dat de P.S., de S.P., de P.S.C. en de C.V.P. niettemin allen verklaard hebben, zelfs vóór het Adviescomité zijn advies betreffende het voorstel tot invoering van een heffing op de CO₂-uitstoot en de energie geformuleerd had, dat deze heffing in België toegepast diende te worden. Bijgevolg kwam het door het Comité uitgebrachte advies alleen over als een ondersteuning van de Belgische belasting.)

Volgens de rapporteur is het niet correct te beweren dat het voorstel van richtlijn over de Europese ondernemingsraden alleen voor België een prioriteit vormt. Voorts kan men niet stellen dat de richtlijn over de ondernemingsraden in feite de Vredeling-richtlijn overneemt. Met deze richtlijn wordt weliswaar hetzelfde doel nagestreefd, met name de werknemers in de multinationale ondernemingen beter informeren en hen meer raadplegen, maar toch gaat het om een nieuwe, sterk gewijzigde poging om dat doel te bereiken. De Vredeling-richtlijn staat inderdaad niet meer op de Europese agenda en het Adviescomité wenst zich daar dan ook niet over uit te spreken in een advies. Het voorstel van richtlijn over de Europese ondernemingsraden staat evenwel volop in de actualiteit. Binnen de Raad is de bespreking overigens al ver gevorderd. Men mag zich niet beroepen op het argument dat het voorstel van richtlijn niet interessant zou zijn, als men in werkelijkheid eenvoudigweg gekant is tegen dit voorstel.

que le projet de directive en question ne fait que raviver la proposition de directive Vredeling, qui avait été enterrée il y a des années faute d'accord entre les pays membres;

qu'en conclusion, la majorité se sert une fois de plus du Comité d'avis comme prétexte pour pouvoir parler d'un sujet qui intéresse surtout le gouvernement belge actuel et que la présidence belge veut pousser au sein du Conseil des Communautés européennes.

Le rapporteur rejette les allégations de son collègue, tant en ce qui concerne la proposition de directive visant à instaurer une taxe sur le CO₂ et sur l'énergie que celle relative aux comités d'entreprise européens.

La première était déjà inscrite à l'ordre du jour du Comité d'avis bien avant qu'il ne soit question d'une taxation de l'énergie en Belgique (la première réunion consacrée à cette directive a eu lieu le 8 décembre 1992). Le Comité d'avis n'a d'ailleurs soufflé mot de la taxe belge dans son avis et n'a discuté que de la proposition de la Commission. (Le membre du Comité d'avis cité plus haut a répliqué à ceci qu'il n'en reste pas moins vrai que le P.S., le S.P., le P.S.C. et le C.V.P. ont tous déclaré, avant même que le Comité d'avis n'ait formulé son avis concernant le projet de taxe CO₂/énergie, qu'il fallait que cette taxe soit appliquée en Belgique, de sorte que l'avis du Comité n'a pu apparaître que comme un soutien à la taxe belge.)

Quant à la proposition de directive sur les comités d'entreprise européens, le rapporteur estime qu'il est incorrect de dire qu'elle constitue une priorité pour la Belgique seule. Par ailleurs, on ne peut pas faire comme si la directive sur les comités d'entreprise européens était en fait la directive Vredeling. S'il est vrai qu'elle poursuit le même but, notamment l'amélioration de l'information et de la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales, elle représente une nouvelle tentative, sensiblement différente, pour atteindre ce but. La proposition de directive Vredeling n'est en effet plus à l'ordre du jour européen, mais ce n'est pas non plus à son sujet que le Comité d'avis souhaite émettre un avis. La proposition de directive sur les comités d'entreprise européens est, quant à elle, tout à fait d'actualité. Son examen au sein du Conseil est d'ailleurs déjà fort avancé. Il ne faudrait pas se servir de l'argument qui consiste à dire que la proposition de directive n'est pas intéressante, alors qu'en réalité on est tout simplement contre cette proposition.

I. Probleemstelling

1. De economische activiteit in West-Europa is sedert talrijke decennia onderhevig aan talrijke fundamentele mutaties. Deze hebben niet alleen kwantitatieve maar ook kwalitatieve gevolgen. Zij zijn complex en gaan bovendien meerdere richtingen uit.

Toonaangevend is de beweging tot concentratie op wereldvlak van bepaalde belangrijke economische productieprocessen. Deze concentratie gaat terzelfder tijd gepaard met een decentralisatie in de vorm van het verlenen van een juridische autonomie aan kleinere entiteiten.

Dit groeiproces van deze produktie-entiteiten brengt een interne reorganisatie mee op wereldvlak. Talrijke factoren zijn bepalend. Zij zijn van economische, technische, sociale en zelfs van politieke aard. Het resultaat leidt tot herstructureringen, verplaatsingen, sluitingen, collectieve afdankingen en dergelijke.

Het invoeren van nieuwe technologieën, van nieuwe vormen van arbeidsorganisatie en bedrijfsbeheer, van nieuwe productieprocessen evenals het verouderingsproces dat gevestigde industrieën ondergaan, accentueren de bovenvermelde mutaties.

Het economisch leven treedt buiten de traditionele politieke grenzen en leidt hiermede tot de noodzakelijke aanpassing van de bestaande politieke staatsstructuren. Deze laatste waren op een bepaald ogenblik nog bij machte om een aangepast economisch beleid te voeren. Vandaag heeft het internationaal karakter van het economisch leven tot gevolg dat de nationale politieke structuren op vele gebieden geen passende maatregelen kunnen nemen.

Een beleid van Europees niveau dringt zich op.

2. De nationale regelgeving op het vlak van de informatie en de consultatie van het personeel in transnationale bedrijven moet in het licht van deze grondig gewijzigde situatie worden herzien. Nationale structuren en inspraakprocedures volstaan niet meer om de werknemers op een voldoende wijze te betrekken bij het transnationale leven van hun onderneming.

In dit perspectief moeten de onderscheiden nationale structuren op elkaar worden afgestemd zodanig dat samenwerking mogelijk wordt. Bovendien moeten supranationale structuren en procedures in het leven geroepen worden, aangepast aan de nieuwe dimensie van het productieproces. Ten slotte vertoont deze evolutie een derde luik dat te maken heeft met het feit dat de toegenomen dimensie van de ondernemingen hun een nieuwe rol toebedeelt in de maatschappij. Wanneer het ganse productieproces in

I. Enoncé du problème

1. En Europe occidentale, l'activité économique subit des mutations fondamentales depuis plusieurs décennies. Elles ont des effets quantitatifs et qualitatifs. Elles sont complexes et elles vont en sens divers.

Le ton est donné par le mouvement mondial de concentration de certains processus de production économiques importants. Cette concentration va de pair avec une décentralisation dans le sens d'une autonomie juridique accordée à de plus petites entités.

Le processus de croissance de ces entités de production entraîne une réorganisation interne au niveau mondial. De nombreux facteurs sont déterminants. Ils sont de nature économique, technique, sociale, et même politique. Cette évolution a pour résultat des restructurations, des déplacements, des fermetures, des licenciements collectifs, etc.

L'introduction de technologies nouvelles, de nouvelles formes d'organisation du travail et de gestion des entreprises et de nouveaux procédés de production, ainsi que le vieillissement des industries existantes accentuent les mutations en question.

L'activité économique déborde les frontières politiques traditionnelles, rendant ainsi nécessaire l'adaptation des structures étatiques existantes. Ces dernières étaient encore en mesure, jusqu'à un certain moment, de conduire une politique économique appropriée. Aujourd'hui, le caractère international de l'activité économique fait que, dans de nombreux domaines, les instances politiques nationales ne peuvent plus prendre les mesures adéquates.

Une politique s'impose au niveau européen.

2. La réglementation nationale relative à l'information et à la consultation du personnel dans les entreprises transnationales doit être revue à la lumière de ce changement radical de situation. Les structures et les procédures de participation nationales ne permettent plus d'associer suffisamment les travailleurs à la vie transnationale de leur entreprise.

Dès lors, les diverses structures nationales doivent être harmonisées pour qu'une collaboration soit possible. En outre, il faut créer des structures et des procédures supranationales adaptées à la nouvelle dimension du processus de production. Enfin, cette évolution présente un troisième volet. La dimension accrue des entreprises leur confère un rôle nouveau dans la société. Dès le moment où un nombre limité d'acteurs économiques contrôlent l'ensemble du processus de production, il leur incombe, notamment, de veiller à

handen komt van een beperkt aantal economische actoren, dan rust op hen voortaan de verantwoordelijkheid om ook te waken over het algemeen belang in hun sector. De overheid en de consument kunnen niet onverschillig blijven bij deze belangrijke evolutie.

3. De nationale stelsels van werknemersinspraak van de E.G.-lidstaten vertonen eigen kenmerken die leiden tot vrij ver uiteenlopende stelsels. Zeer schematisch zou men het onderscheid kunnen maken tussen stelsels die vooral aan de vakbondsafvaardiging een rol toebedelen, het Duitse stelsel van *Mitbestimmung* en het stelsel van medezeggenschap, dat zowat een middenpositie bekleedt.

Een Europees stelsel van werknemersparticipatie moet verenigbaar zijn met deze nationale stelsels. Tevens moet het rekening houden met het feit dat in de lidstaten het principe aanvaard wordt dat de werknemers deelnemen aan het beheer van hun ondernemingen, weze dit overeenkomstig diverse systemen als daar zijn de medezeggenschap en de arbeiderscontrole.

Het komt er dus op aan om op Europees vlak de juiste toonhoogte te vinden, zodanig dat fundamentele tegenstrijdigheden met nationale stelsels worden vermeden.

4. Het feit dat inzake de democratisering van de economische structuren er van werkgeverszijde vandaag een groter voorbehoud gemaakt wordt dan zulks het geval was op het moment waarop deze democratisering na de Tweede Wereldoorlog een doorbraak kende, bemoeilijkt uiteraard de Europese besluitvorming ter zake. Maar vooral brengt dit mede dat de door de Gemeenschap aanvaarde oplossing een minimaal akkoord is.

De ontegensprekelijke behoefte bij de werknemers om, vooral in het licht van hun werkgelegenheid, te weten wat de situatie is van hun onderneming, maakt dat de Europese Gemeenschap alleszins een voldoende initiatief ter zake moet nemen. Zoniet loopt de Gemeenschap het risico dat misschien niet zo zeer de grote massa van de individuele werknemers, maar dan toch de werknemersorganisaties hun vertrouwen in de Europese constructie zullen verliezen.

5. De huidige ontwerp-richtlijn inzake informatie en consultatie van de werknemers staat in verband met de ontwerp-richtlijn-Vredeling, zonder er exact de opvolger van te zijn.

Tevens en los daarvan dienen twee andere voorstellen van richtlijn inzake werknemersparticipatie te worden vermeld, namelijk:

l'intérêt général dans leur secteur. Les pouvoirs publics et les consommateurs ne peuvent rester indifférents à cette importante évolution.

3. Les systèmes nationaux de participation des travailleurs qui existent dans les Etats membres de la C.E. présentent des caractéristiques propres qui font qu'ils divergent fortement les uns des autres. En schématisant très fort, l'on pourrait faire une distinction entre les systèmes qui confèrent surtout un rôle important à la délégation syndicale, le système allemand de la *Mitbestimmung* et le système de la cogestion, qui occupe en quelque sorte une position médiane.

Un éventuel système européen de participation des travailleurs devrait être compatible avec ces systèmes nationaux. Il devrait également tenir compte du principe de la participation des travailleurs à la gestion de leurs entreprises, qui est concrétisé dans le cadre des systèmes divers, comme celui de la cogestion et celui du contrôle ouvrier, mais qui est, en tout cas, admis dans les Etats membres de la C.E.

Il s'agit donc de trouver, au niveau européen, la juste formule qui permette d'éviter des contradictions fondamentales avec les systèmes nationaux.

4. Le fait que les employeurs formulent aujourd'hui de plus nettes réserves à l'égard de la démocratisation des structures économiques qu'au moment où elle prit son essor au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, complique bien évidemment la prise de décision européenne en la matière. Il en résulte surtout que la solution retenue par la Communauté correspond à un accord minimum.

En raison du besoin incontestable qu'ont les travailleurs de savoir quelle est la situation de leur entreprise, surtout pour ce qui est de leur emploi, la Communauté européenne doit de toute manière prendre une initiative suffisante en la matière. Sans cela, elle risque de voir, sinon la grande masse des travailleurs individuels, en tout cas les organisations de travailleurs perdre leur confiance dans la construction européenne.

5. Le projet de directive actuel concernant l'information et la consultation des travailleurs a un rapport avec le projet de directive Vredeling, mais ne le remplace pas véritablement.

En outre, et indépendamment de cela, il y a lieu de mentionner deux autres projets de directive concernant la participation des travailleurs, à savoir:

a) die betreffende de Europese naamloze vennootschap, waarin een geëigende structuur van werknemersparticipatie wordt voorzien;

b) de zgn. vijfde richtlijn met betrekking tot de structuur van de nationale naamloze vennootschappen, welke voorstellen bevat inzake de medezeggenschap van werknemers in de nationale N.V.'s.

De onderhavige ontwerp-richtlijn inzake informatie en consultatie beantwoordt aan een beperktere opzet dan de andere drie ontwerpen. Niettemin beschouwt de Europese werkgeversorganisatie U.N.I.C.E. de ontwerp-richtlijn als onbespreekbaar. Voor het werknemersverbond E.V.V. is zij prioritair.

De Europese politieke verantwoordelijken voelen echter aan dat een nieuwe ontgoocheling op dit vlak ernstige en nefaste gevolgen zou hebben voor het vertrouwen van de werknemers in de Europese Gemeenschap.

II. De inhoud van het voorstel

Hieronder volgt het verslag van de hoorzitting van 3 juni 1993.

A. UITEENZETTING VAN DE HEER VAN ZONNEVELD (*Commissie van de E.G.*)

1. Het voorstel van richtlijn heeft voor de Commissie een hoge prioriteit. De Commissie hoopt dat het weldra in een of andere vorm kan worden aangenomen en zou de steun van het Adviescomité en van het Belgische Parlement verwelkomen.

Het voorstel dat nu ter tafel ligt dateert van 1990/1991 maar heeft een lange voorgeschiedenis. In 1970 werden de eerste voorstellen over informatie en consultatie van werknemers geformuleerd in het kader van het voorstel voor een statuut van de Europese naamloze vennootschap. Dit voorstel is nog steeds niet aanvaard. De zogenaamde Vijfde Richtlijn van 1972 (harmonisering van de nationale statuten van naamloze vennootschappen) bevatte eveneens bepalingen betreffende de informatie en consultatie van werknemers, maar is ook nog hangende.

In 1975 werd een richtlijn over collectief ontslag en in 1977 een richtlijn over het behoud van de rechten van de werknemers bij de transfer van bedrijven aangenomen, waarin informatie en consultatie van de werknemers aan de orde waren, maar dan wel op nationaal niveau, en niet toegepast op Europese multinationals.

In 1980 kwam het voorstel-Vredeling over de informatie en consultatie van werknemers in alle grote ondernemingen en concerns, in het bijzonder die met

a) celle relative à la société anonyme européenne, qui prévoit une structure propre pour la participation des travailleurs;

b) la «cinquième directive» concernant la structure des sociétés anonymes nationales, qui comporte des propositions relatives à la participation des travailleurs dans les S.A. nationales.

Le projet de directive en question, relatif à l'information et à la consultation des travailleurs, répond à un objet plus limité que les trois autres projets. L'organisation européenne des employeurs, l'U.N.I.C.E., considère néanmoins que le projet de directive est inacceptable. Pour la confédération des travailleurs, la C.E.S., il est prioritaire.

Les responsables politiques européens ont, toutefois, le sentiment qu'une nouvelle déception dans ce domaine pourrait gravement ébranler la confiance des travailleurs dans la Communauté européenne.

II. Le contenu de la proposition

L'on trouvera ci-après le compte rendu de l'audition du 3 juin 1993.

A. EXPOSE DE M. VAN ZONNEVELD (*Commission des C.E.*)

1. La Commission accorde une grande priorité à la proposition de directive. Elle espère qu'elle pourra bientôt être adoptée sous l'une ou l'autre forme et elle apprécierait le soutien du Comité d'avis et du Parlement belge.

La proposition à l'examen date de 1990/1991, mais elle a été précédée de toute une série d'autres propositions. C'est en 1970 que l'on a formulé les premières propositions concernant l'information et la consultation des travailleurs, dans le cadre de la proposition visant à doter la société anonyme européenne d'un statut. Cette proposition n'a toujours pas été adoptée. La «cinquième directive» de 1972 (harmonisation des statuts nationaux des sociétés anonymes) comportait également des dispositions relatives à l'information et à la consultation des travailleurs, mais elle est, elle aussi, encore pendante.

On a adopté, en 1975, une directive relative au licenciement collectif et, en 1977, une directive concernant la sauvegarde des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, dans lesquelles il était question de l'information et de la consultation des travailleurs au niveau national et non pas au niveau des multinationales européennes.

En 1980, il y a eu la proposition Vredeling relative à l'information et à la consultation des travailleurs dans toutes les grandes entreprises et groupes d'entre-

vestigingen of dochterondernemingen in meer dan één lidstaat. Het voorstel werd zeer lang besproken, maar nooit aanvaard (en evenmin ingetrokken).

In 1982 maakte de Commissie een studie over de situatie inzake informatie en consultatie van werknemers in elke lidstaat. Het rapport werd met het E.V.V. (Europees Vakverbond) en de U.N.I.C.E. (Europese werkgeversfederatie) elk afzonderlijk besproken. De U.N.I.C.E. weigerde immers om op Europees niveau over dit onderwerp met de vakbeweging te discussiëren.

In 1984 heeft de Raad voor het eerst formeel erkend dat informatie en consultatie van de werknemers van belang waren, echter zonder te zeggen hoe dit moest geregeld worden.

In 1987 is er een gezamenlijke stellingname van werkgevers (U.N.I.C.E. en C.E.E.P. — *Centre européen des entreprises publiques*) en werknemers (E.V.V.) geweest over de wenselijkheid van informatie en consultatie van de werknemers bij de invoering van nieuwe technologieën (dialogue van Hertoginnedal).

In 1989 tenslotte heeft de Commissie een nieuw voorstel voor een statuut van de Europese vennootschap ingediend, met daarbij een apart voorstel van richtlijn betreffende de plaats van de werknemers in de Europese vennootschap (informatie, consultatie, participatie). Ook deze voorstellen zijn nog niet aanvaard.

2. Het voorstel van de Commissie betreffende de oprichting van Europese ondernemingsraden gaat uit van de volgende overwegingen:

— De ondernemingsraad is op nationaal niveau al een zeer algemeen aanvaard instrument in de E.G. In elf lidstaten bestaan er al ondernemingsraden, hetzij op basis van een wettelijke regeling, hetzij in de praktijk, op basis van afspraken tussen werkgevers en werknemers.

— Mede door de interne markt is er een toenemende internationalisering van het bedrijfsleven (overnames over de grenzen heen, controle vanuit beslissingscentra in een ander land dan dat waar het bedrijf gevestigd is, enz.). Volgens de Commissie kan het overleg tussen werkgevers en werknemers in die omstandigheden niet meer alleen nationaal gebeuren en is een instrument als de Europese ondernemingsraad noodzakelijk.

— De Europese ondernemingsraad is typisch een aangelegenheid die alleen op Europees niveau kan worden geregeld: de lidstaten hebben per definitie

prises et, en particulier, celles ayant des établissements ou des filiales dans plus d'un Etat membre. La proposition a fait l'objet de longues discussions, mais n'a jamais été adoptée (ni retirée).

En 1982, la Commission a procédé à une étude sur la situation en matière d'information et de consultation des travailleurs dans chaque Etat membre. Le rapport concernant cette étude a fait l'objet de discussions distinctes avec la C.E.S. (Confédération européenne des syndicats) et l'U.N.I.C.E. (Fédération européenne des employeurs). En effet, l'U.N.I.C.E. a refusé de discuter de ce sujet avec le mouvement syndical au niveau européen.

En 1984, le Conseil a reconnu formellement, pour la première fois, qu'il était important d'informer et de consulter les travailleurs, sans préciser toutefois de quelle façon il fallait le faire.

En 1987, les employeurs (l'U.N.I.C.E. et le C.E.E.P. — Centre européen des entreprises publiques) et les travailleurs (C.E.S.) ont défini un point de vue commun en ce qui concerne l'opportunité de l'information et de la consultation des travailleurs à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies (dialogue de Val Duchesse).

En 1989, enfin, la Commission a déposé une nouvelle proposition de statut de l'entreprise européenne, comprenant une proposition de directive distincte relative à la place du travailleur dans l'entreprise européenne (information, consultation, participation). Ces propositions n'ont pas encore été adoptées non plus.

2. La proposition de la Commission concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen part des considérations suivantes:

— Au sein de la C.E., le conseil ou comité d'entreprise est un instrument qui est déjà très largement admis au niveau national. Il en existe déjà dans onze Etats membres en application d'une réglementation légale ou en application d'accords entre les employeurs et les travailleurs.

— En raison, notamment, de la constitution du marché interne, l'on assiste à une internationalisation croissante de l'économie (reprises transfrontalières, contrôle exercé à partir de centres de décision situés dans un autre pays que celui dans lequel l'entreprise est établie, etc.). Selon la Commission, la concertation entre employeurs et travailleurs ne peut plus se faire, dans ces conditions, au seul niveau national, et un instrument tel que le comité d'entreprise européen est nécessaire.

— La question du conseil ou comité d'entreprise européen est le type même de question que l'on ne peut régler qu'au niveau européen: un Etat membre

niets te zeggen aan bedrijven in andere landen. Krachtens het principe van de subsidiariteit drong een Europees initiatief zich hier op.

— De Commissie heeft de richtlijn zo opgevat dat er een maximum flexibiliteit is voor het management en de werknemers om zelf uit te maken, in overeenstemming met de eigen cultuur van de onderneming, hoe de Europese ondernemingsraad in die onderneming het beste opgezet kan worden. Daartoe voorziet de richtlijn in een formele onderhandeling tussen het management en een bijzondere onderhandelingsgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de werknemers. Pas als er geen overeenstemming kan worden bereikt, voorziet de richtlijn in de oprichting van een Europese ondernemingsraad die aan bepaalde minimumeisen voldoet. Deze minimumeisen zijn echter niet in de richtlijn zelf opgenomen, maar in een bijlage. De Commissie heeft daarmee duidelijk willen maken dat deze opgelegde minimumregeling maar een laatste mogelijkheid is. De voorkeur van de Commissie gaat duidelijk naar een autonoom onderhandelende regeling.

3. Concreet ziet het voorstel van de Commissie er als volgt uit:

— Artikel 1 omschrijft het doel van de richtlijn: de voorlichting en raadpleging van werknemers in ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie via een Europese ondernemingsraad.

— In artikelen 2 en 3 wordt gedefinieerd over welke ondernemingen/concerns het gaat. Het principe is: minstens 1 000 werknemers in de E.G. en in minstens twee lidstaten 100 werknemers. Nationale ondernemingen, hoe groot ook, vallen dus niet onder de richtlijn (dit in tegenstelling met wat in het voorstel-Vredeling het geval was). Over deze definities (meer bepaald over de definitie van een concern met een communautaire dimensie en over de definitie van het begrip « zeggenschap uitoefenende onderneming in een concern ») is in de Raad zeer uitvoerig gediscussieerd. Op te merken is ook dat de Commissie in de tweede versie van haar voorstel expliciet bepaald heeft dat beleggings- en participatiemaatschappijen die niet betrokken zijn bij het management buiten het toepassingsgebied van de richtlijn vallen (art. 3.3).

— In artikel 4 wordt duidelijk gemaakt dat de richtlijn niet alleen van toepassing is op ondernemingen die hun hoofdkantoor in de E.G. hebben. De E.G.-vestigingen of deelondernemingen van bedrijven of concerns met hoofdkantoor in de V.S., Japan, Zwitserland, Zweden, enz. vallen er ook onder, op voorwaarde uiteraard dat het geheel van die vestigingen of deelondernemingen aan het criterium van de « 1 000 en tweemaal 100 werknemers » voldoet. Er is

ne peut exercer aucune autorité sur les entreprises situées dans un autre Etat. En vertu du principe de la subsidiarité, une initiative européenne s'imposait en la matière.

— La Commission a conçu la directive de telle manière que la direction et les travailleurs d'une entreprise disposent d'une marge de manœuvre maximale pour décider eux-mêmes, conformément à la culture propre à cette entreprise, des modalités de mise en place du comité d'entreprise européen au sein de celle-ci. C'est ainsi que la directive prévoit que la direction et un groupe spécial de négociation composé de représentants des travailleurs engageront des négociations formelles. Ce n'est que pour le cas où l'on n'aboutirait à aucun accord, que la directive prévoit la constitution d'un comité d'entreprise européen remplissant certaines exigences minimales définies non pas dans la directive même, mais dans une annexe. La Commission a voulu indiquer clairement ainsi que les dispositions minimales de la directive ne visent qu'à fournir une dernière issue en cas de désaccord. Elle préfère très nettement que les parties en question négocient en toute autonomie.

3. Concrètement, la proposition de la Commission se présente comme suit:

— L'article 1^{er} définit l'objectif de la directive: l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au moyen d'un comité d'entreprise européen.

— Les articles 2 et 3 définissent le type d'entreprises ou de groupes d'entreprises visés. En principe, l'entreprise doit employer au moins 1 000 travailleurs dans la C.E. et 100 travailleurs dans au moins deux Etats membres. Les entreprises nationales, de quelque taille qu'elles soient, ne tombent donc pas sous l'application de la directive (contrairement à ce que prévoyait la proposition de directive Vredeling). On a longuement discuté, au sein du Conseil, au sujet de ces définitions (plus particulièrement au sujet de la définition des groupes d'entreprises de dimension communautaire et de la notion « d'entreprise qui exerce le contrôle au sein d'un groupe d'entreprises »). Il convient également de noter que, dans la deuxième version de sa proposition, la Commission a explicitement précisé que les sociétés de placement et de participation non associées à la direction ne tombent pas sous l'application de la directive (art. 3.3).

— L'article 4 précise que la directive s'applique non seulement aux entreprises dont la direction centrale est située au sein de la C.E., mais également aux établissements de sociétés situés dans la C.E.E. et aux entreprises faisant partie de groupes d'entreprises dont la direction centrale est située aux Etats-Unis, au Japon, en Suisse, en Suède, etc., à condition, bien entendu, que l'ensemble de ces établissements ou de ces entreprises de groupe répondent aux critères des

een formule voor gevonden om die bedrijven de hun door de richtlijn opgelegde verplichtingen te doen nakomen zonder zich tot een managementniveau buiten de E.G. te moeten wenden.

— In artikel 5 wordt bepaald hoe de onderhandeling tussen management en werknemers moet verlopen die tot de oprichting van een Europese ondernemingsraad moet leiden. Het voorstel voorziet daarbij in de mogelijkheid dat de onderhandelingsgroep die namens de werknemers de onderhandelingen moet voeren, unaniem kan beslissen niet om de instelling van een Europese ondernemingsraad te verzoeken. Ook over dit artikel is in de Raad uitvoerig gesproken. Er lijkt o.a. een consensus te bestaan in de Raad om, in verband met de beslissing geen Europese ondernemingsraad op te richten, geen unanimiteit van de bijzondere onderhandelingsgroep van de werknemers te eisen, maar slechts een bepaald percentage van de stemmen (drie vierde? volstreekte meerderheid?...)

— In artikel 6 wordt bepaald welke zaken in de overeenkomst betreffende de oprichting van een Europese ondernemingsraad moeten worden geregeld (werkterrein en samenstelling van de ondernemingsraad; procedure voor de verkiezing van de leden ervan; taak en bevoegdheden van de raad; wijze van informatie en raadpleging van de raad door het management; financiële middelen van de raad). Hoe die zaken geregeld worden, beslissen de directie en de bijzondere onderhandelingsgroep dus onder elkaar, in volle autonomie.

— Volgen dan nog een artikel over de vertrouwelijkheid (artikel 8) en diverse slotbepalingen.

— In de bijlage wordt dan het verplichte minimummodel van een Europese ondernemingsraad beschreven voor het geval dat werkgevers en werknemers na een jaar onderhandelen nog geen overeenstemming hebben kunnen bereiken. Belangrijkste bepalingen daarin zijn:

a) dat de Europese ondernemingsraad maximaal 30 leden telt;

b) dat voor algemene informatie over het reilen en zeilen van het bedrijf minimaal 1 vergadering per jaar van de Europese ondernemingsraad met de directie van het bedrijf wordt belegd;

c) dat de Europese ondernemingsraad daarnaast over elk plan van de directie dat voor de werknemers ernstige gevolgen kan hebben, tijdig moet worden geraadpleegd (zonder medebeslissingsbevoegdheid);

d) dat de kosten van de werking van de Europese ondernemingsraad door het bedrijf gedragen worden. (Volgens schattingen van de Commissie zouden deze kosten in ondernemingen van 2 000 tot

« 1 000 et deux fois 100 travailleurs ». L'on a trouvé une formule pour pouvoir obliger ces entreprises à respecter les obligations qui leur sont imposées par la directive sans devoir s'adresser à un niveau de direction situé en dehors de la C.E.

— L'article 5 précise de quelle façon les négociations entre la direction et les travailleurs en vue de la constitution d'un comité d'entreprise européen doivent se dérouler. La proposition prévoit la possibilité, pour le groupe de négociation qui doit représenter les travailleurs, de décider à l'unanimité de ne pas demander la création d'un comité d'entreprise européen. Cet article a également fait l'objet de nombreuses discussions au sein du Conseil. Celui-ci semble néanmoins avoir réalisé un consensus aux termes duquel la décision de ne pas créer de comité d'entreprise européen nécessiterait, non pas l'unanimité du groupe spécial de négociation des travailleurs, mais seulement un pourcentage bien précis des voix (trois quarts? majorité absolue?...)

— L'article 6 précise quelles sont les matières qui doivent être réglées dans l'accord concernant la création d'un comité d'entreprise européen (le champ d'action et la composition du comité d'entreprise; la procédure d'élection de ses membres; les fonctions et les pouvoirs du comité; la procédure d'information et de consultation du comité par la direction; les ressources financières du comité). Il appartient donc à la direction et au groupe spécial de négociation de régler ces matières entre eux, en toute autonomie.

— Ensuite vient un article concernant la confidentialité (article 8) et diverses dispositions finales.

— En annexe est décrit le modèle minimal obligatoire auquel doit correspondre le comité d'entreprise européen à mettre en place lorsque les employeurs et les travailleurs ne sont parvenus à aucun accord après un an de négociation. Les dispositions les plus importantes sont les suivantes:

a) le comité d'entreprise européen compte au maximum 30 membres;

b) le comité d'entreprise européen se réunit au moins une fois par an avec la direction de l'entreprise pour être informé en général au sujet des activités de l'entreprise;

c) le comité d'entreprise européen doit en outre être consulté en temps utile sur toute proposition de la direction susceptible d'avoir des conséquences graves pour les travailleurs (sans avoir de compétences de codécision);

d) les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par l'entreprise. (Selon des estimations de la Commission, ces dépenses ne s'élèveraient pas à plus de 10 écus par tra-

3 000 werknemers niet meer dan 10 Ecu per werknemer per jaar bedragen. In veel grotere bedrijven zouden de kosten nog lager liggen.)

4. Het voorstel van de Commissie is al driemaal in de Raad van Ministers besproken. Hoewel de onderhandelingen erover nog niet in de eindfase zijn gekomen, is nu al duidelijk dat elf lidstaten het in grote lijnen met elkaar eens zijn over een gewijzigde versie van het voorstel. Alleen het Verenigd Koninkrijk is principieel tegen, zodat duidelijk is dat het voorstel op de huidige juridische basis niet haalbaar is. Het is immers ingediend op basis van artikel 100 van het E.E.G.-verdrag (harmonisering met het oog op de werking van de gemeenschappelijke markt), dat unanimité vereist. Zodra het Verdrag van Maastricht in werking treedt, beschikken wij echter over het Sociale Protocol, dat voor alles wat de informatie en consultatie van werknemers betreft, voorziet in een beslissing met gekwalificeerde meerderheid (volgens de samenwerkingsprocedure met het Europees Parlement) tussen de Elf. Het waarschijnlijke scenario is dan ook dat de Commissie, na de ratificatie van Maastricht, haar voorstel intrekt en opnieuw indient (in de vorm waarover de Elf het eens geworden zijn) onder het Sociale Protocol. Het voorstel moet dan eerst naar de sociale partners. Als die niet tot een akkoord komen of het dossier niet naar zich toe wensen te halen, gaat het voorstel naar de Raad, die het vrij snel zou moeten kunnen aannemen, allicht in de loop van 1994.

5. Vele grote Europese bedrijven zijn al begonnen met of denken aan de oprichting van een centrale ondernemingsraad onder een of andere vorm. De Commissie juicht deze ontwikkeling toe. Zoals gezegd, ziet zij de directie en de werknemers van de bedrijven het liefste zelf deze aangelegenheid regelen.

B. UITEENZETTIN J VAN DE HEER WINDEY
(*Permanente Vertegenwoordiging van België bij de E.G.*)

1. Ter aanvulling van de uiteenzetting van de heer van Zonneveld, geeft de heer Windey aan het Adviescomité een overzicht van wat er volgens de bepalingen van de richtlijn (zoals deze enigszins gewijzigd uit de besprekingen van het Coreper naar voren lijkt te komen) in de bedrijven zou moeten gebeuren.

Het mechanisme om een Europese ondernemingsraad op te zetten komt maar op gang als er een initiatief genomen wordt om het op gang te brengen, hetzij door de directie van het bedrijf, hetzij op vraag van de werknemers. Is men het er dus impliciet over eens om niets te doen, dan komt de richtlijn eigenlijk niet in werking (fase 1).

Is er belangstelling voor de oprichting van een Europese ondernemingsraad, dan moet er een bijzon-

vaillieur par année dans les entreprises comptant de 2 000 à 3 000 travailleurs. Dans les entreprises plus grandes, ces dépenses seraient moins importantes.)

4. La proposition de la Commission a déjà été discutée trois fois au sein du Conseil de ministres. Bien que les négociations ne soient pas encore terminées, il est déjà clair qu'onze Etats membres sont en grande partie d'accord pour approuver une version modifiée de la proposition. Le Royaume-Uni est seul à y être opposé, en principe, si bien que, sur la base juridique actuelle, la proposition est inapplicable. Elle a, en effet, été déposée sur la base de l'article 100 du traité C.E.E. (harmonisation en vue du fonctionnement du Marché commun), qui exige l'unanimité. Dès que le traité de Maastricht entrera en vigueur, nous disposerons toutefois du Protocole social, qui prévoit une décision à onze Etats membres, à la majorité qualifiée (d'après la procédure de coopération avec le Parlement européen) pour tout ce qui concerne l'information et la consultation des travailleurs. Le scénario probable, c'est qu'après la ratification du traité de Maastricht, la Commission retire sa proposition et la redépose (sous la forme qui a obtenu l'assentiment des Onze) sur la base du Protocole social. Dans ce cas, la proposition devra d'abord être soumise aux partenaires sociaux. Si ceux-ci n'arrivent pas à un accord ou ne souhaitent pas examiner le dossier, la proposition devra être transmise au Conseil, qui devrait pouvoir l'adopter assez rapidement, probablement dans le courant de l'année 1994.

5. De nombreuses grandes entreprises européennes ont déjà entamé la mise en place d'un comité d'entreprise central sous une forme ou une autre, ou l'envisagent. La Commission se réjouit de cette évolution. Comme elle l'a déjà dit, elle préfère que la direction et les travailleurs des entreprises règlent cette matière eux-mêmes.

B. EXPOSE DE M. WINDEY (*Représentation permanente de la Belgique auprès des C.E.*)

1. Pour compléter l'exposé de M. van Zonneveld, M. Windey présente au Comité d'avis un aperçu de ce qui devrait se passer dans les entreprises en vertu des dispositions de la directive (dans la version issue des discussions du Coreper et qui nous paraît présenter quelques modifications).

Le mécanisme de constitution d'un comité d'entreprise européen ne s'enclenche que si une initiative est prise dans ce sens par la direction de l'entreprise ou à la demande des travailleurs. Par conséquent, si l'on est implicitement d'accord pour ne rien faire, la directive n'entre pas en application (phase 1).

S'il y a de l'intérêt pour la création d'un comité d'entreprises européen, il faut que l'on constitue un

dere onderhandelingsgroep van werknemers worden samengesteld die tot taak heeft met de directie tot een overeenkomst te komen over de concrete inhoud die aan de procedure voor de informatie en consultatie van de werknemers in het bedrijf moet worden gegeven. Deze onderhandelingen kunnen maximum 1 jaar duren (fase 2).

De bijzondere onderhandelingsgroep kan echter beslissen deze onderhandelingen niet aan te gaan of ze af te breken en kan daardoor de hele procedure tot oprichting van een Europese ondernemingsraad doen stilvallen. In het voorstel van de Commissie is voor deze beslissing unanimiteit van de bijzondere onderhandelingsgroep vereist, zodat dit geval eerder theoretisch lijkt, althans indien het initiatief om het mechanisme van de richtlijn op gang te brengen van werknemers is uitgegaan (wat het meest waarschijnlijk lijkt). Zoals de heer van Zonneveld al zei, zal de Raad waarschijnlijk kiezen voor een of andere vorm van meerderheid binnen de bijzondere onderhandelingsgroep. Let wel: alleen de bijzondere onderhandelingsgroep kan deze beslissing om de procedure te beëindigen nemen, de directie van het bedrijf niet.

Gaan de onderhandelingen wel door, dan zijn er twee mogelijkheden. Ofwel komen directie en bijzondere onderhandelingsgroep binnen het jaar tot een akkoord, ofwel niet. Het akkoord kan twee vormen aannemen: ofwel richt men inderdaad een Europese ondernemingsraad op, ofwel kiest men voor een andere vorm van afdoende informatie en consultatie van de werknemers. Is er geen akkoord, dan moet er een Europese ondernemingsraad opgericht worden volgens de minimumvoorschriften van de bijlage (fase 3).

Als men ervan uitgaat dat de oprichting van een Europese ondernemingsraad op basis van een onderhandelde overeenkomst het meest gewenste scenario is, voorziet dit voorstel van richtlijn dus in vier afwijkende gevallen:

(1) er gebeurt helemaal niets, omdat niemand in het bedrijf, noch de directie, noch de werknemers, het initiatief nemen om de procedure op gang te brengen;

(2) de onderhandelingen tussen directie en bijzondere onderhandelingsgroep vallen stil zonder enig resultaat, omdat de bijzondere onderhandelingsgroep dit zo beslist;

(3) de onderhandelingen leiden niet tot een overeenkomst, zodat een Europese ondernemingsraad volgens de minimumvoorschriften wordt opgericht;

(4) de onderhandelingen leiden tot het instellen van een andere vorm van informatie en consultatie van de werknemers dan een Europese ondernemingsraad.

groupe spécial de négociation de travailleurs chargé de négocier un accord avec la direction sur le contenu concret à donner dans l'entreprise à la procédure d'information et de consultation des travailleurs. Ces négociations peuvent durer un an au plus (phase 2).

Toutefois, le groupe spécial de négociation peut décider de ne pas engager ces négociations ou d'y mettre fin et, ce faisant, d'arrêter toute la procédure de création d'un comité d'entreprise européen. Selon la proposition de la Commission, cette décision requiert l'unanimité du groupe spécial de négociation, si bien que le cas en question, dans lequel l'initiative de déclencher le mécanisme de la directive émane des travailleurs (ce qui est l'hypothèse la plus plausible) paraît être, surtout, un cas théorique. Comme M. van Zonneveld l'a déjà dit, le Conseil imposera vraisemblablement l'une ou l'autre forme de majorité au sein du groupe spécial de négociation pour ce qui est de la prise de décision. Il est à noter que seul le groupe spécial de négociation peut prendre la décision de mettre un terme à la procédure; la direction de l'entreprise ne le peut pas.

Si les négociations ont lieu, deux possibilités se présentent. Soit la direction et le groupe spécial de négociation parviennent à un accord dans l'année, soit ils n'y parviennent pas. L'accord peut aller dans deux sens différents: ou bien l'on constitue effectivement un comité d'entreprise européen, ou bien l'on opte pour une autre forme suffisante d'information et de consultation des travailleurs. En l'absence d'accord, il y a lieu de constituer un comité d'entreprise européen répondant aux prescriptions minimales de l'annexe (phase 3).

Si l'on considère que la création d'un comité d'entreprise européen en application d'un accord négocié est le scénario le plus souhaitable, il faut savoir que la proposition de directive prévoit quatre scénarios dérogatoires:

(1) il ne se passe absolument rien, parce que personne dans l'entreprise, pas plus la direction que les travailleurs, ne prend l'initiative d'enclencher la procédure;

(2) les négociations entre la direction et le groupe spécial de négociation prennent fin sans aucun résultat, parce que le groupe spécial de négociation en décide ainsi;

(3) les négociations n'aboutissent à aucun accord, de sorte que l'on constitue un comité d'entreprise européen selon les normes minimales;

(4) les négociations aboutissent à la mise en place d'une forme d'information et de consultation des travailleurs autre qu'un comité d'entreprise européen.

De heer van Zonneveld heeft er al op gewezen dat de laatste maanden in vele Europese multinationals aan de oprichting van een centrale ondernemingsraad gewerkt wordt. Onder de elf lidstaten die de richtlijn willen goedkeuren bestaat er eensgezindheid om in de richtlijn een artikel op te nemen dat bepaalt dat die bedrijven welke op het moment van goedkeuring al een Europese ondernemingsraad hebben, hun eigen regeling ongeacht de richtlijn nog een tijdlang (7 jaar) mogen behouden. Dit vooruitzicht vormt voor de bedrijven uiteraard een stimulans om nu al op eigen initiatief en met een nog grotere vrijheid van handelen dan de richtlijn zal toelaten, de informatie en consultatie van hun werknemers over de grenzen heen te organiseren.

2. Voor de omzetting van de richtlijn in het nationale recht van de lidstaten denkt de Raad aan een periode van 2 jaar na de goedkeuring. Dit is zeker niet te lang, want de omzetting zal van de lidstaten heel wat creatief wetgevend en bestuurrechtelijk werk vergen.

Zoals in elke andere lidstaat, zal de omzetting in België uit twee luiken moeten bestaan.

a) In een eerste luik, het meest omvangrijke, moeten de verplichtingen worden geregeld van de in België gevestigde hoofdzetels (of hun vertegenwoordigers in de E.G.) van ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie. Volgens door de Commissie verstrekte gegevens zijn er zo een dertigtal in België. Het is namelijk de hoofddirectie die verantwoordelijk is voor het hele mechanisme van de totstandkoming en werking van de Europese ondernemingsraad.

b) In een tweede luik moet worden geregeld wat er dient te gebeuren in de Belgische vestigingen of deelondernemingen van een communautaire onderneming of groep met hoofdzetel in het buitenland (in of buiten de E.G.).

Het opzetten van zulke regelingen is voor België iets nieuws en zal voor ons dan ook een extra uitdaging vormen, o.a. omdat wij nog helemaal geen wettelijke bepalingen inzake ondernemingsraden op groepsniveau kennen (in tegenstelling met Nederland bijvoorbeeld).

Belangrijk is ook dat de lidstaten bij de omzetting van de richtlijn gunstiger regelingen qua informatie en consultatie van de werknemers kunnen toepassen of invoeren, en dit zowel in het eerste als in het tweede luik.

3. Spreker ontwikkelt met betrekking tot het voorstel van richtlijn nog de volgende overwegingen, die, naar hij meent, voor het oordeel van het Adviescomité relevant kunnen zijn.

M. van Zonneveld a déjà signalé que, ces derniers mois, beaucoup de multinationales européennes préparent la création d'un comité d'entreprise central. Il y a unanimité parmi les onze Etats membres qui veulent approuver la directive pour insérer dans celle-ci un article selon lequel les entreprises ayant déjà un comité d'entreprise européen au moment de l'adoption, pourront, nonobstant la directive, conserver pendant un certain temps leur réglementation propre (7 ans). Cette perspective est évidemment de nature à inciter les entreprises à organiser dès à présent, de leur propre initiative et avec une liberté d'agir plus grande encore que ne l'autorisera la directive, l'information et la consultation de leurs travailleurs par-delà les frontières nationales.

2. Pour ce qui est de la transposition de la directive dans le droit national des Etats membres, le Conseil envisage de leur laisser un délai de deux ans après l'approbation. Ce délai n'est certainement pas trop long, car la transposition réclamera des Etats membres pas mal de créativité au niveau du travail législatif et administratif.

La transposition de la directive en Belgique devra, comme dans tout autre Etat membre, se faire selon deux volets:

a) Dans un premier volet — le plus important —, il faudra régler les obligations des sièges centraux établis en Belgique (ou de leurs représentants dans la C.E.) des entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire. Selon les renseignements fournis par la Commission, il y en aurait une trentaine en Belgique. C'est, en effet, la direction principale qui est responsable de l'ensemble du mécanisme de constitution et de fonctionnement du comité d'entreprise européen.

b) Dans un second volet, il y aura lieu de régler ce qui doit se passer dans les établissements ou divisions d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises communautaire ayant son siège principal à l'étranger (dans la C.E., ou en dehors de celle-ci).

L'élaboration de réglementations de ce type constitue une nouveauté en Belgique et, donc, un défi supplémentaire pour elle, notamment parce que, contrairement, par exemple, aux Pays-Bas, elle ne dispose encore d'aucune législation concernant les conseils d'entreprise au niveau des groupes d'entreprises.

Il importe de noter, également, qu'en transposant la directive, les Etats membres peuvent définir des réglementations plus favorables en ce qui concerne l'information et la consultation des travailleurs, et ce, tant dans le premier volet que dans le second.

3. L'intervenant émet encore, au sujet de la proposition de directive, les considérations suivantes, qui, selon lui, peuvent avoir leur importance pour l'appréciation du Comité d'avis.

— Vanuit het Belgische standpunt is de richtlijn een welkome aanvulling op de bestaande nationale regeling inzake informatie en consultatie van werknemers. Een van de belangrijkste verschillen tussen het voorstel Vredeling en het huidige ontwerp is dat er geen sprake meer is van een harmonisering van nationale regelingen maar van het opzetten van iets nieuws, een echt Europees systeem om een afdoende informatie en consultatie van werknemers te garanderen. Daarbij volgt dit systeem opvallend sterk de logica van wat wij thans reeds op het Belgische niveau kennen, op basis van een (herhaaldelijk aangepast) koninklijk besluit uit 1974. Dit koninklijk besluit legt aan het management de verplichting op bepaalde soorten van informatie te geven aan de werknemers, o.a. over de afhankelijkheid van het eigen bedrijf of de eigen vestiging ten opzichte van andere bedrijven of een hoger echelon. Uiteraard beperkt het koninklijk besluit zich noodgedwongen tot Belgische situaties. In geval van afhankelijkheid ten opzichte van een bedrijf of directieniveau dat in het buitenland gevestigd is, kan de Belgische wet die controlerende instantie niet dwingen informatie door te spelen aan het lokale directieniveau, dat de informatieverplichting heeft. Deze beperking van de nationale wet kan met het Europese voorstel opgeheven worden. Qua filosofie ligt dit voorstel dan ook helemaal in de lijn van de informatie- en consultatieplicht die België op nationaal niveau kent.

— De Nationale Arbeidsraad heeft in 1991 een verdeeld advies over het voorstel van de Commissie uitgebracht (werkgevers tegen, vakbonden voor) (zie bijlage). De besprekingen die thans in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven aan de gang zijn, lijken echter positiever te verlopen.

— Het Europees Parlement, dat krachtens artikel 100 van het E.E.G.-Verdrag, waarop het voorstel van de Commissie gebaseerd is, advies moet uitbrengen, heeft het voorstel in zijn oorspronkelijke vorm [doc. COM(90) 581 def.] met een grote meerderheid globaal genomen positief beoordeeld. Een aantal amendementen van het Parlement werden trouwens door de Commissie overgenomen en in haar gewijzigde voorstel [doc. COM(91) 345 def/2] verwerkt.

— Zoals reeds aangegeven, is het voorstel van de Commissie onder het Deense voorzitterschap intensief besproken in de Raad en zijn elf lidstaten tot een consensus gekomen (behalve voor enkele detailpunten waarover nog onderhandeld wordt) over een gewijzigde versie van het voorstel. De wijzigingen beogen essentieel het voorgestelde systeem nog flexibeler te maken, zodat op het Europese niveau echt alleen het strikte minimum geregeld wordt.

— Mevrouw Smet heeft voor het Adviescomité reeds te kennen gegeven (tijdens een vergadering over de voorbereiding van het Belgische voorzitterschap die op 23 maart 1993 plaatsvond) dat het dossier voor het Belgische voorzitterschap prioritair zal zijn. Meer

— Du point de vue belge, la directive vient compléter opportunément la réglementation nationale existante sur l'information et la consultation des travailleurs. L'une des principales différences entre la proposition Vredeling et le projet actuel, c'est qu'il est question, non plus d'harmoniser les réglementations nationales, mais de mettre en place quelque chose de nouveau, un système vraiment européen, qui permette de garantir une information et une consultation suffisantes des travailleurs. Pour ce faire, le système adopte très largement la logique que nous suivons d'ores et déjà en Belgique et qui est définie dans un arrêté royal de 1974 (qui fut adapté à diverses reprises). Cet arrêté royal impose à la direction l'obligation de fournir aux travailleurs certains types d'information, notamment sur la dépendance de l'entreprise ou de l'établissement par rapport à d'autres entreprises ou par rapport à un échelon directeur supérieur. Bien entendu, l'arrêté royal ne concerne, fatalement, que les situations belges. En cas de dépendance d'une entreprise ou d'un niveau de direction établis à l'étranger, la loi belge ne peut pas contraindre cette instance de contrôle à transmettre des informations au niveau directeur local, qui a l'obligation d'informer. La proposition européenne permet de lever cette limitation de la loi nationale. Pour ce qui est de la philosophie, la proposition se situe donc tout à fait dans la ligne de l'obligation d'information et de consultation que nous connaissons au niveau national belge.

— Le Conseil national du travail a rendu, en 1991, un avis partagé sur la proposition de la Commission (les employeurs étaient contre, les syndicats pour) (voir l'annexe). Les discussions qui se déroulent actuellement au sein du Conseil central de l'économie semblent toutefois aller dans un sens plus positif.

— Le Parlement européen, qui est appelé à donner un avis, en application de l'article 100 du Traité C.E.E. sur lequel est basée la proposition de la Commission, a émis, à une forte majorité, un jugement globalement positif sur la version initiale de la proposition [Doc. COM(90) 581 final]. Certains amendements du Parlement ont, d'ailleurs, été repris par la Commission et intégrés à sa proposition modifiée [Doc. COM(91) 345 final/2].

— Comme on l'a indiqué déjà, la proposition de la Commission a été activement discutée au Conseil sous la présidence danoise, et onze Etats membres ont réalisé entre eux un consensus (hormis sur quelques points de détail sur lesquels l'on continue à négocier) sur une version modifiée de la proposition. Les modifications visent essentiellement à rendre plus flexible encore le système proposé, de manière à ne régler que le strict minimum au niveau européen.

— Mme Smet a déjà déclaré devant le Comité d'avis, au cours d'une réunion sur la préparation de la présidence belge qui s'est tenue le 23 mars 1993, que le dossier serait prioritaire pour cette dernière. Plus précisément, la Belgique entend en faire, dès que le traité

bepaald wil België er, zodra het Verdrag van Maastricht in werking treedt, de eerste toepassing van de procedure van het Sociale Protocol van maken (cf. uiteenzetting van de heer van Zonneveld). België hoopt tegen eind september de onderhandelingen over het huidige voorstel te kunnen afronden (overeenstemming tussen alle lidstaten behalve het Verenigd Koninkrijk) zodat de Commissie het resultaat van die onderhandelingen als een nieuw voorstel kan indienen onder het Sociaal Protocol. Het E.V.V. heeft nu al verklaard dat het niet geneigd is gebruik te maken van de prioritaire onderhandelingsmogelijkheid die de sociale partners onder het Sociale Protocol hebben, zodat het voorstel snel naar de Raad zal gaan. België hoopt dat het daar, na advies van het Europees Parlement, nog dit jaar in eerste lezing kan worden goedgekeurd. (Onder het Sociale Protocol moet het voorstel volgens de procedure van samenwerking met het Europees Parlement behandeld worden en zal het dus twee lezingen vergen.)

N.B. De heer van Zonneveld meent dat deze timing wel erg nipt is. Er mag geen enkele vertraging optreden (in de ratificatie van Maastricht, bij de onderhandelingen in de Raad, op het niveau van de sociale partners en bij het opstellen van het eerste advies over het nieuwe voorstel in het Europees Parlement).

C. *BESPREKING IN HET ADVIESCOMITE*

De volgende vragen worden door leden van het Adviescomité gesteld.

1. Wat is de positie van het E.V.V. in verband met de minimumdrempel van 1 000 werknemers in de E.G.? Vinden de vakbonden deze niet te hoog?

Antwoord van de heer van Zonneveld

Hoewel de vakbeweging tijdens de consultaties met de sociale partners die aan de indiening van het voorstel door de Commissie vooraf gingen, op een lagere drempel aandrong, beseft zij dat dit niet haalbaar zou zijn en zal zij zeer tevreden zijn als de richtlijn er met de huidige drempels doorkomt.

2. Men wil het voorstel na de goedkeuring van het Verdrag van Maastricht opnieuw indienen onder het Sociale Protocol. Voldoet de richtlijn echter aan alle voorwaarden om op die juridische basis ingediend te worden, meer bepaald aan die welke in artikel 2.2 van dat Protocol vermeld worden? Bestaat de richtlijn bijvoorbeeld inderdaad uit minimumvoorschriften?

de Maastricht entrera en vigueur, un premier élément d'application de la procédure du Protocole social (cf. l'exposé de M. van Zonneveld). La Belgique espère pouvoir terminer les négociations sur le projet actuel pour la fin septembre (accord entre tous les Etats membres sauf le Royaume-Uni), de manière que la Commission puisse présenter une nouvelle proposition d'application du Protocole social établie sur la base des résultats de celles-ci. La C.E.S. a d'ores et déjà déclaré qu'elle n'avait pas l'intention de faire usage de la possibilité de négociation prioritaire dont les partenaires sociaux disposent en vertu du Protocole social, si bien que la proposition pourra être transmise rapidement au Conseil. La Belgique espère qu'elle pourra encore y être approuvée cette année en première lecture, après avis du Parlement européen (en vertu du Protocole social, la proposition doit suivre la procédure de coopération avec le Parlement européen et elle devra donc faire l'objet de deux lectures).

N.B. M. van Zonneveld estime que ce calendrier est très serré. Aucun retard ne peut intervenir (ni dans la ratification du traité de Maastricht, ni au cours des négociations au sein du Conseil, ni au cours des discussions entre les partenaires sociaux, ni au cours de l'élaboration du premier avis sur la nouvelle proposition, au Parlement européen).

C. *DISCUSSION AU SEIN DU COMITE D'AVIS*

Les membres du Comité d'avis posent les questions suivantes.

1. Que pense la C.E.S. du seuil minimum de 1 000 travailleurs dans la C.E.? Les syndicats ne le trouvent-ils pas trop élevé?

Réponse de M. van Zonneveld

Bien qu'ils aient insisté pour obtenir un seuil moins élevé, au cours des consultations avec les partenaires sociaux qui ont précédé le dépôt de la proposition par la Commission, les syndicats se rendent compte que cela ne sera pas possible et ils seraient déjà très heureux si la directive était adoptée avec les seuils actuellement prévus.

2. L'intention existe de réintroduire la proposition dans le cadre du Protocole social une fois que le traité de Maastricht aura été adopté. L'on peut, toutefois, se demander si la directive remplit toutes les conditions pour pouvoir être déposée sur cette base juridique et, notamment, sur la base de l'article 2.2 du Protocole. La directive est-elle effectivement un catalogue de prescriptions minimales?

Antwoord van de heer van Zonneveld

Het voorstel past inderdaad perfect in het kader van artikel 2.2 van het Sociale Protocol:

— het handelt uitsluitend over informatie en consultatie en uitdrukkelijk niet over medezeggenschap; bijgevolg valt het onder de procedure van gekwalificeerde meerderheid in de Raad en samenwerking met het Europees Parlement (terwijl aangelegenheden die de medezeggenschap betreffen ook onder het Sociale Protocol, krachtens artikel 2.3, nog volgens de unanimiteitsprocedure moeten worden behandeld).

— het gaat inderdaad over minima: de richtlijn bepaalt uitdrukkelijk (art. 11.3) dat de lidstaten bij de omzetting gunstiger regelingen mogen toepassen.

[Over de andere vereisten van artikel 2.2 van het Sociale Protocol (geleidelijke toepassing, inachtneming van de in elke lidstaat bestaande omstandigheden en technische voorschriften, het niet-bezwaren van de K.M.O.'s) heeft de heer van Zonneveld het niet gehad, maar ook aan die vereisten lijkt het voorstel te voldoen. — Noot van de rapporteur.]

3. Wat is de draagwijdte van de informatie die moet worden gegeven? De richtlijn laat de directie en de werknemersafgevaardigden van de betrokken ondernemingen daar in principe vrij over beslissen. Zijn er echter geen bepaalde soorten van informatie die in elk geval zouden moeten worden gegeven, bijvoorbeeld alles wat de tewerkstelling in het bedrijf betreft?

Antwoord van de heer van Zonneveld

Men moet een onderscheid maken tussen het geval waarin de onderhandelingen tussen de bijzondere onderhandelingsgroep en de directie tot een overeenkomst leiden en het geval waarin dat niet zo is. In het laatste geval gelden de minimumvoorschriften van de bijlage, en daarin is wel degelijk bepaald dat zekere soorten van informatie moeten worden gegeven, o.a. (zie punt 1(d) van de bijlage) informatie over « elk directievoorstel dat voor de belangen van de werknemers van de onderneming ernstige gevolgen kan hebben ». Op voorstel van het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité heeft de Commissie in haar voorstel trouwens een niet-limitatieve lijst van mogelijke materies van dien aard opgenomen, o.a. « de verhuizing, fusie, inkrimping of opheffing van ondernemingen, vestigingen of belangrijke onderdelen daarvan ». Het is juist dat de richtlijn de mogelijkheid openlaat dat directie en werknemers bij overeenkomst minder afspreken, maar het lijkt hoogst onwaarschijnlijk dat dit zou gebeuren. Men kan zich nauwelijks voorstellen dat de werknemersvertegenwoordigers met minder genoegen zullen nemen,

Réponse de M. van Zonneveld

Le fait est que la proposition s'inscrit parfaitement dans le cadre de l'article 2.2 du Protocole social:

— elle traite exclusivement de l'information et de la consultation, et non pas de la cogestion; par conséquent, elle doit être soumise à la procédure de la majorité qualifiée au Conseil et de la coopération avec le Parlement européen (alors que, même par la filière du Protocole social, les questions relatives à la cogestion doivent encore être traitées selon la procédure de l'unanimité, en vertu de l'article 2.3).

— il s'agit effectivement de minima: la directive prévoit explicitement (art. 11.3) qu'en la transposant dans leur droit national, les Etats membres peuvent définir des réglementations plus favorables.

[M. van Zonneveld n'a pas parlé des autres conditions de l'article 2.2 du Protocole social (application progressive, prise en considération des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des Etats membres, ne pas entraver les P.M.E.), mais la proposition paraît remplir également ces conditions. — Note du rapporteur.]

3. Quelle est la portée de l'information à fournir? La directive laisse en principe la direction et les représentants des travailleurs des entreprises concernées en décider librement. N'y a-t-il pas, toutefois, certains types d'informations qui devraient être fournies dans tous les cas, comme toutes celles qui ont trait à l'emploi dans l'entreprise?

Réponse de M. van Zonneveld

Il y a lieu d'établir une distinction entre le cas où les négociations entre le groupe spécial de négociation et la direction parviennent à un accord et celui où elles n'y parviennent pas. Dans ce dernier cas, ce sont les prescriptions minimales de l'annexe qui s'appliquent et celles-ci prévoient bel et bien que certains types d'informations doivent être fournies, notamment (voir point 1(d) de l'annexe), au sujet de « toute proposition de la direction susceptible d'avoir des conséquences graves pour les intérêts des travailleurs de l'entreprise ». Sur la proposition du Parlement européen et du Comité économique et social, la Commission a, du reste, inséré dans sa proposition une liste non limitative de matières possibles de ce type, parmi lesquelles « les transferts d'entreprises, les fusions, les réductions de dimensions ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou d'importantes parties de ceux-ci ». Il est vrai que la directive autorise la direction et les travailleurs à s'accorder sur la fourniture d'une information plus réduite, mais il paraît fort peu probable qu'ils le fassent. On imagine mal que les représentants des travailleurs puissent se contenter

als zij weten dat zij, door geen overeenkomst te sluiten, automatisch het minimum van de bijlage in werking stellen.

Men moet van de richtlijn ook niet meer verwachten dan zij kan geven. Zelfs in het geval waarin de partijen het minimummodel van de bijlage volgen, doet de richtlijn niet meer dan de grote principes vastleggen. Indien zij alles tot in detail zou willen regelen (welke informatie moet gegeven worden, op welk niveau en in welke omstandigheden) zou men nooit tot overeenstemming komen, nog afgezien van het feit dat dit naar het oordeel van de Commissie hoe dan ook niet wenselijk zou zijn. De richtlijn schept alleen een kader. Hoe alles precies in zijn werk moet gaan, moeten het management en de werknemers van elk betrokken bedrijf onder elkaar uitmaken. Trouwens, zij zullen dat waarschijnlijk zelf niet van bij het begin duidelijk kunnen vastleggen. De ervaring met bestaande Europese ondernemingsraden leert dat er een lange opbouwperiode nodig is waarin de sociale partners in het bedrijf de werking van de Europese ondernemingsraad uittesten. Die gelegenheid om te leren uit de praktijk moet de richtlijn hen laten.

4. Wat is de rechtspositie van de werknemers-vertegenwoordigers in de Europese ondernemingsraad? Genieten zij bijvoorbeeld bescherming tegen ontslag?

Antwoord van de heer van Zonneveld

De bescherming van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad wordt geregeld door artikel 9 van de richtlijn. Zij genieten de bescherming die werknemers-vertegenwoordigers volgens het nationale recht van hun land kennen. In elk geval moeten zij toestemming krijgen om de vergadering bij te wonen, en dit met behoud van loon.

5. Zijn de bepalingen in verband met de confidentialiteit (art. 8) niet te beperkend voor de werknemers? Moet er geen arbitrageprocedure ingebouwd worden om te voorkomen dat de directie misbruik maakt van de mogelijkheid die de richtlijn haar biedt om informatie ofwel achter te houden (art. 8.1) ofwel confidentieel te verklaren (art. 8.2)?

Hoever gaat de confidentialiteit? Vallen bijvoorbeeld de vakbond van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad evenals de ondernemingsraden die op het niveau van de vestigingen of deelondernemingen bestaan, ook onder de « derden » aan wie in vertrouwen meegedeelde informatie niet mag worden doorgegeven?

d'une information plus limitée en sachant qu'en l'absence d'accord, ils obtiendront automatiquement le minimum prévu à l'annexe.

Il ne faut pas attendre non plus de la directive davantage que ce qu'elle peut donner. Même pour le cas où les parties suivent le modèle minimum de l'annexe, la directive ne fait rien de plus qu'arrêter les grands principes. Si elle voulait tout régler en détail (l'information à communiquer, à quel niveau et dans quelles circonstances), on ne parviendrait jamais à un accord, sans parler du fait que la Commission estime que cela ne serait pas non plus souhaitable. La directive se borne à créer un cadre. Il appartient à la direction et aux travailleurs de chaque entreprise concernée de déterminer entre eux comment les choses doivent fonctionner et ils ne pourront vraisemblablement pas le faire très clairement dès le début. L'expérience des comités d'entreprise européens existants montre la nécessité d'une longue période de rodage au cours de laquelle les partenaires sociaux doivent tester, sur le terrain, le fonctionnement du comité d'entreprise européen. La directive doit leur laisser cette possibilité d'apprendre par la pratique.

4. Quel est le statut des représentants des travailleurs au sein du comité d'entreprise européen? Sont-ils, par exemple, protégés contre le licenciement?

Réponse de M. van Zonneveld

La protection des membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen est réglée à l'article 9 de la directive. Ils bénéficient de la protection accordée aux représentants des travailleurs par le droit national de leur pays. En tout état de cause, ils doivent être autorisés à assister à la réunion du comité, et ce avec maintien de leur rémunération.

5. Les dispositions relatives à la confidentialité (art. 8) ne sont-elles pas trop restrictives pour les travailleurs? N'y a-t-il pas lieu de prévoir une procédure d'arbitrage pour éviter que la direction n'abuse de la possibilité que lui donne la directive de ne pas communiquer certaines informations (art. 8.1) ou de les déclarer confidentielles (art. 8.2)?

Jusqu'où va la confidentialité? On peut se demander, par exemple, si les syndicats des membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que des comités d'entreprise existant au niveau des établissements ou des divisions d'entreprise font partie des « tiers » auxquels on ne peut pas révéler les informations communiquées à titre confidentiel?

Antwoord van de heer van Zonneveld

Het antwoord op de tweede vraag is affirmatief. Iedereen die buiten de bijzondere onderhandelingsgroep c.q. Europese ondernemingsraad (met hun eventuele experts) staat, is een derde.

Wat de eerste vraag betreft, is er inderdaad een probleem, maar het is onvermijdbaar en bovendien niet typisch voor de Europese ondernemingsraad. Ook in de ondernemingsraden op een lager niveau staan de werknemersafgevaardigden voor dit dilemma: van vertrouwelijke informatie kan men geen gebruik maken (bijvoorbeeld om de achterban tot actie te bewegen), maar als er geen confidentialiteitsplicht is, zal men bepaalde informatie gewoon niet krijgen! Als er klachten zijn over het gebruik dat de directie van de confidentialiteitsbepalingen van de richtlijn maakt, kunnen de werknemersafgevaardigden altijd naar de rechter stappen. Maar de richtlijn zelf voorziet niet in een speciale procedure om dergelijke geschillen op te lossen. Ook dit heeft weer te maken met het globale karakter van de richtlijn en van de Europese wetgeving in het algemeen. Als men dergelijke zaken tot in detail in de richtlijn zou willen regelen, zou men nooit tot overeenstemming komen.

Commentaar van de heer Windey

Althans wat het niet-geven van informatie betreft, steekt in het voorstel toch een zekere garantie tegen willekeur. Artikel 8.1 geeft de lidstaten de mogelijkheid te bepalen (via het eerste luik van hun omzettingswetgeving) wanneer en onder welke voorwaarden een op hun grondgebied gevestigde hoofddirectie informatie mag achterhouden. Uiteraard kan dit problemen geven, want de regelingen in de verschillende lidstaten zullen allicht uiteenlopend zijn. Als de problemen te groot worden, moet de Commissie haar verantwoordelijkheid oornemen en eventueel een aanvullend voorstel indienen.

6. Voorziet het voorstel in een formele relatie tussen de Europese ondernemingsraad en de overeenkomstige organen die al in de individuele ondernemingen in de lidstaten bestaan, met het oog op een goede doorstroming van de informatie? Kan de confidentialiteit ook hier geen problemen doen rijzen, gelet op het antwoord van de heer van Zonneveld op vraag 5 hierboven?

Antwoord van de heer van Zonneveld

Het is zeker juist dat men moet voorkomen dat er op te veel verschillende niveaus op een ongecoördineerde manier informatie verstrekt wordt. De Commissie meent nochtans dat men ook op dit punt in de praktijk van de Europese ondernemingsraad tot een

Réponse de M. van Zonneveld

La réponse à la seconde question est affirmative. Quiconque se situe en dehors du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen (avec leurs experts éventuels) est un tiers.

En ce qui concerne la première question, un problème se pose effectivement, mais il est inévitable et, en outre, il n'est pas typique du comité d'entreprise européen. Les délégués des travailleurs dans les conseils d'entreprise de niveau inférieur sont confrontés, eux aussi, à ce dilemme: on ne peut pas faire usage des informations confidentielles (par exemple, pour inciter la base à agir), mais, s'il n'y a pas d'obligation de confidentialité, on sera tout simplement privé de certaines informations! Au cas où il y aurait des plaintes au sujet de l'usage que fait la direction des dispositions de la directive relative à la confidentialité, les délégués des travailleurs peuvent toujours s'adresser au juge. Mais la directive elle-même ne prévoit pas de procédure spéciale pour résoudre de tels différends. Cela aussi est lié au caractère global de la directive et de la législation européenne en général. Si l'on voulait régler ce genre de choses en détail dans la directive, on ne parviendrait jamais à un accord.

Commentaire de M. Windey

La proposition comporte une certaine garantie contre l'arbitraire, du moins pour ce qui est de la non-communication d'informations. L'article 8.1 permet aux Etats membres de déterminer (par le biais du premier volet de leur législation de transposition) quand et à quelles conditions une direction centrale établie sur leur territoire peut ne pas communiquer des informations. Certes, cela peut susciter des problèmes, car les réglementations divergeront sans doute entre les divers Etats membres. Si les problèmes deviennent trop importants, la Commission devra prendre ses responsabilités et, éventuellement, présenter une proposition complémentaire.

6. La proposition prévoit-elle une relation formelle entre le comité d'entreprise européen et les organes correspondants qui existent déjà dans les entreprises individuelles des Etats membres, de manière que l'on puisse assurer une bonne circulation de l'information? Il est permis de se demander, à la lumière de la réponse de M. van Zonneveld à la question 5, si la confidentialité ne peut pas, ici également, susciter des problèmes.

Réponse de M. van Zonneveld

Il faut assurément éviter que l'information ne soit fournie à trop de niveaux différents et sans souci de coordination. La Commission estime cependant que, sur ce point aussi, c'est dans la pratique, au sein du comité d'entreprise européen, que l'on doit trouver

geschikte oplossing moet komen. Directie en werknemers moeten procedures afspreken over het niveau waarop bepaalde informatie het beste gegeven wordt, en over het doorspelen van informatie van hoog naar laag zonder afbreuk te doen aan de eventuele vertrouwelijkheid van bepaalde inlichtingen.

7. Wat is de houding van België in de onderhandelingen binnen de Raad (gewest), gelet op de verdeeldheid onder de Belgische sociale partners aangaande dit voorstel (cf. advies Nationale Arbeidsraad)?

Antwoord van de heer Windey

De algemene houding van België in deze aangelegenheid werd al in 1991 bepaald, in overleg met alle betrokken ministers. De wens van België is dat de filosofie van het koninklijk besluit van 1974 als leidraad dient voor het Europese model inzake informatie en consultatie van werknemers. Uiteraard kan men niet verwachten dat het Belgische model, dat vrij ver gaat, volledig overgenomen wordt in een richtlijn die slechts een minimum oplegt.

Concreet dringt België in de onderhandelingen o.a. op de volgende punten sterk aan.

— Bestaande overeenkomsten tot oprichting van een Europese ondernemingsraad moeten geldig blijven (geen heronderhandeling). Over dit punt zijn de Elf het zo goed als eens (zie hierboven).

— Er moet worden gezorgd voor een goede doorstroming van informatie van hoog naar laag, en dit niet alleen op het niveau van de werknemers (zie vraag 6 hierboven), maar ook op het niveau van het management.

a) In de bedrijven waar al een Europese ondernemingsraad functioneert is gebleken dat de lokale directies soms minder weten dan de vertegenwoordigers van hun werknemers in de Europese ondernemingsraad. Daarom wil België in de richtlijn een tekst laten opnemen die ertoe strekt dat de lokale directies toegang krijgen tot en kunnen deelnemen aan het overleg tussen de hoofddirectie en de Europese ondernemingsraad (dit punt staat nog ter discussie in de Raad).

b) Om de doorstroming op het niveau van de werknemers te bevorderen, is België van plan bij de omzetting te bepalen dat de Belgische leden van de Europese ondernemingsraad leden van de bestaande ondernemingsraden moeten zijn. De richtlijn laat dit perfect toe. In dit verband mag men trouwens niet vergeten dat door het koninklijk besluit van 1974 in België de verplichting bestaat om ook in de lokale ondernemingsraden informatie te geven over de groep waar

une solution appropriée. La direction et les travailleurs doivent convenir de procédures pour déterminer le niveau auquel certaines informations devraient être fournies de préférence et pour la transmission d'informations du haut vers le bas, sans que la confidentialité éventuelle de certains renseignements soit compromise.

7. Quelle est (a été) l'attitude de la Belgique dans les négociations? L'on sait, à cet égard, que les partenaires sociaux belges étaient divisés au sujet de cette proposition (cf. l'avis du Conseil national du travail).

Réponse de M. Windey

La position générale de la Belgique en cette matière a été définie dès 1991, en concertation avec tous les ministres concernés. La Belgique souhaite que la philosophie de l'arrêté royal de 1974 serve de fil conducteur au modèle européen d'information et de consultation des travailleurs. Certes, il serait vain d'espérer que le modèle belge, qui va assez loin, soit repris entièrement dans une directive qui se contente d'imposer un minimum.

Concrètement, la Belgique se plaît à insister tout particulièrement, au cours des négociations, sur les points suivants, parmi d'autres.

— Les accords existants qui prévoient la création d'un comité d'entreprise européen doivent rester valables tels quels (pas de renégociation). Sur ce point, les Onze sont pratiquement d'accord (voir ci-dessus).

— Il faut veiller à assurer une bonne circulation de l'information du haut vers le bas, et ce non seulement au niveau des travailleurs (voir la question 6 ci-dessus), mais aussi au niveau de la direction.

a) Il est apparu que, dans les entreprises où fonctionne déjà un comité d'entreprise européen, les directions locales savent parfois moins de choses que les représentants de leurs travailleurs au sein du comité d'entreprise européen. Aussi la Belgique veut-elle faire insérer dans la directive un texte permettant aux directions locales d'avoir accès à la concertation entre la direction centrale et le comité d'entreprise européen et de pouvoir y participer (ce point est toujours en discussion au sein du Conseil).

b) En vue de promouvoir la circulation de l'information au niveau des travailleurs, la Belgique envisage de disposer, dans les textes nécessaires à la transposition, que les membres belges du comité d'entreprise européen doivent être membres des conseils d'entreprises existants. La directive le permet parfaitement. A cet égard, il ne faut, du reste, pas oublier qu'en Belgique, l'arrêté royal de 1974 impose également la fourniture d'informations au sein des conseils

het bedrijf eventueel toe behoort. Als de Belgische leden van de Europese ondernemingsraad uit de Belgische ondernemingsraden komen, kunnen zij dus de informatie over de groep die zij in de Europese ondernemingsraad en op lokaal vlak krijgen, vergelijken.

8. Beide sprekers hebben erop gewezen dat er de laatste tijd in een toenemend aantal bedrijven Europese ondernemingsraden op vrijwillige basis tot stand komen. Steunt de Gemeenschap deze initiatieven actief? Genieten de werknemersafgevaardigden ook in die gevallen bescherming?

Antwoord van de heer van Zonneveld

Sinds 1992 is er een budget (dat dit jaar 14 miljoen ecu belooft en) dat werknemers uit verschillende landen de mogelijkheid geeft samen te vergaderen en zich voor te bereiden op de oprichting van een Europese ondernemingsraad in hun bedrijf of groep. Uiteraard genieten de betrokken werknemers nog geen wettelijke bescherming bij deze activiteiten, aangezien de richtlijn nog niet van toepassing is.

9. Vallen overheidsbedrijven eveneens onder de voorgestelde richtlijn?

Antwoord van de heer van Zonneveld en van de heer Windey

Ja, voor zover zij ondernemingen in de zin van het communautair recht zijn, vestigingen in minstens twee lidstaten hebben en aan de drempels qua aantal werknemers voldoen.

10. De verantwoordelijkheid voor het verloop van de totstandkoming en voor het functioneren van de Europese ondernemingsraad ligt bij de hoofddirectie. De richtlijn is echter ook van toepassing wanneer de hoofddirectie buiten de E.G. gevestigd is. Hoe garandeert de richtlijn concreet dat het bedrijf ook in dat geval zijn verplichtingen nakomt?

Antwoord van de heer van Zonneveld

De hoofddirectie moet een vertegenwoordiger in de E.G. aanwijzen. Doet zij dit niet, dan berust de verantwoordelijkheid die normaal aan de hoofddirectie toekomt, bij de directie van de vestiging (of van de onderneming van het concern) met het grootste aantal werknemers in de E.G. (cf. artikel 4.3 van de voorgestelde richtlijn).

11. Wat omvat de omzetting van de richtlijn in Belgisch recht voor die gevallen waarin de hoofddirectie niet in België gevestigd is?

d'entreprise locaux au sujet du groupe dont l'entreprise fait éventuellement partie. Si les membres belges du comité d'entreprise européen sont issus des conseils d'entreprise belges, ils peuvent dès lors comparer les informations relatives au groupe qu'ils reçoivent au sein du comité d'entreprise européen et celles qu'ils reçoivent au niveau local.

8. Les deux orateurs ont déclaré que, ces derniers temps, l'on assiste, dans un nombre croissant d'entreprises, à la création volontaire de comités d'entreprise européens. La Communauté soutient-elle activement ces initiatives? Les délégués des travailleurs bénéficient-ils aussi, dans ces cas-là, d'une protection?

Réponse de M. van Zonneveld

Depuis 1992, il existe un budget — celui-ci s'élève, cette année, à 14 millions d'écus — permettant aux travailleurs de différents pays de se réunir et de se préparer à la constitution d'un comité d'entreprise européen dans leur entreprise ou leur groupe. Les travailleurs en question ne bénéficient évidemment encore d'aucune protection légale pour ces activités, la directive n'étant pas encore d'application.

9. Les entreprises publiques entrent-elles également dans le champ d'application de la directive proposée?

Réponse de M. van Zonneveld et de M. Windey

Oui, pour autant qu'elles soient des entreprises au sens du droit communautaire, qu'elles aient des établissements dans deux Etats membres au moins et qu'elles atteignent les normes prévues quant au nombre de travailleurs.

10. La responsabilité de la mise en place et du fonctionnement du comité d'entreprise européen incombe à la direction centrale. La directive s'applique, toutefois, également lorsque la direction centrale est établie en dehors de la C.E. Comment la directive garantit-elle concrètement que l'entreprise remplira aussi ses obligations en pareil cas?

Réponse de M. van Zonneveld

La direction centrale doit désigner un représentant dans la C.E. Si elle ne le fait pas, la responsabilité qui incombe normalement à la direction centrale revient à la direction de l'établissement (ou de l'entreprise du groupe) qui occupe le plus grand nombre de travailleurs dans la C.E. (cf. l'article 4.3 de la proposition de directive).

11. Que prévoient les textes nécessaires à la transposition de la directive en droit belge en ce qui concerne les cas où la direction centrale n'est pas établie en Belgique?

Antwoord van de heer Windey

De Belgische wet dient voor die gevallen bijvoorbeeld te bepalen welke werknemers meetellen voor de berekening van de drempels en hoe de vertegenwoordigers van de werknemers van de betrokken Belgische bedrijven of vestigingen in de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad aangewezen worden.

III. Het standpunt van de Belgische sociale partners

Hieronder volgt het verslag van de hoorzitting van 15 juni 1993.

A. UITEENZETTING
VAN DE HEER VAN HOLM (V.B.O.)

De U.N.I.C.E. heeft in 1991 en begin mei van dit jaar een standpunt over de richtlijn gepubliceerd dat de werkgeversfederaties van alle lidstaten, ook het V.B.O., unaniem onderschrijven. In plaats van de daarin gegeven argumenten tegen het voorstel van richtlijn voor het Adviescomité te herhalen, gaat de spreker echter liever nader in op een aantal specifiek Belgische problemen, die voor het V.B.O. bijkomende argumenten zijn om het voorstel te verwerpen. (In de loop van zijn uiteenzetting maakt hij nochtans allusie op een aantal van die argumenten: de richtlijn zal voor de bedrijven een meerkost meebrengen; zij zal tot vertragingen bij het nemen van beslissingen leiden, omdat men met allerlei lokale, corporatistische elementen rekening zal moeten houden; de richtlijn miskent het feit dat de lokale directies ook in multinationals vaak een zeer grote autonomie hebben.)

De heer Van Holm gaat uit van de vaststelling dat er bijna geen Belgische multinationals zijn. Daarentegen zijn er wel veel buitenlandse multinationale ondernemingen of concerns met vestigingen of deelondernemingen in België. Zo wordt 75 pct. van de tewerkstelling in de metaalsector in België verschaft door ondernemingen die deel uitmaken van niet-Belgische multinationals. Gelet op deze specifieke situatie is het V.B.O. zeer ongerust over de mogelijke effecten van de richtlijn inzake:

- de zogenaamde «bypass» van het lokale (Belgische) management: beslissingen worden besproken over het hoofd van de lokale directies heen;
- de tewerkstelling in de Belgische vestigingen of dochters van buitenlandse multinationale ondernemingen of concerns;
- het behoud van de in België bestaande overlegstructuren.

Réponse de M. Windey

La loi belge doit indiquer, par exemple, pour ce qui est de ces cas, quels sont les travailleurs qui entrent en ligne de compte pour le calcul des seuils et de quelle manière seront désignés les représentants des travailleurs des entreprises ou établissements belges concernés au sein du groupe spécial de négociation et au comité d'entreprise européen.

III. Le point de vue des partenaires sociaux belges

L'on trouvera ci-après le compte rendu de l'audition du 15 juin 1993.

A. EXPOSE
DE M. VAN HOLM (F.E.B.)

En 1991 et au début du mois de mai de cette année, l'U.N.I.C.E. a publié, au sujet de la directive, une prise de position à laquelle les fédérations d'employeurs de tous les Etats membres, y compris la F.E.B., souscrivent unanimement. Plutôt que de répéter devant le comité d'avis les arguments développés à cette occasion à l'encontre de la proposition de directive, l'orateur préfère aborder un certain nombre de problèmes spécifiquement belges qui constituent, pour la F.E.B., des raisons supplémentaires de rejeter la proposition. (Au cours de son exposé, il fait cependant allusion à certains de ces arguments: la directive entraînera un coût supplémentaire pour les entreprises; elle provoquera des retards dans la prise des décisions, parce que l'on devra tenir compte de toute une série d'éléments corporatistes locaux; la directive méconnaît le fait que, même dans les entreprises multinationales, les directions locales jouissent souvent d'une très grande autonomie.)

M. Van Holm part de la constatation qu'il n'existe pratiquement pas de multinationales belges. En revanche, l'on trouve, en Belgique, de nombreuses entreprises multinationales étrangères ou des groupes de telles sociétés qui ont des établissements ou des divisions en Belgique. Ainsi, 75 p.c. de l'emploi du secteur métallique belge est fourni par des entreprises faisant partie de multinationales non belges. Compte tenu de cette situation spécifique, la F.E.B. s'inquiète sérieusement à propos des effets que la directive pourrait avoir en ce qui concerne:

- le court-circuitage de la direction locale (belge): les décisions sont discutées par-dessus la tête des directions locales;
- l'emploi dans les établissements ou filiales belges d'entreprises multinationales étrangères ou de groupes de telles entreprises;
- le maintien des structures de concertation existant en Belgique.

Op de ongeveer 1 200 ondernemingen-concerns die onder de richtlijn zouden vallen, zijn er thans 17 die al een Europese ondernemingsraad hebben. Telt men er de multinationals bij die een andere, informele vorm van informatie en consultatie van de werknemers op groepsniveau kennen, dan komt men tot een dertigtal gevallen, hoofdzakelijk Duitse en Franse concerns. Die bestaande voorbeelden laten al duidelijk zien hoe de Europese ondernemingsraad dreigt te werken.

Zo telt de Europese ondernemingsraad van Renault op 32 werknemersvertegenwoordigers twee Belgen. Of de Belgische directie bij de gesprekken tussen de Europese ondernemingsraad en de centrale directie betrokken wordt, weet de heer Van Holm niet. Bij Volkswagen zijn er drie Belgen op een vergelijkbaar aantal werknemersvertegenwoordigers. In de meeste multinationals lijkt het dus uitgesloten dat de Belgische vertegenwoordigers in de Europese ondernemingsraad veel gewicht in de schaal zullen leggen. Het gevolg is dat als er in een van die niet-Belgische (vooral Franse en Duitse) multinationals een herstructurering moet gebeuren, de tewerkstelling in onze vestigingen het eerste zal worden getroffen. Men moet zich immers geen illusies maken: ook in multinationals spelen emotionele drijfveren als « eigen volk eerst » een rol. De recente overstap van een topman van General Motors naar Volkswagen is een goed voorbeeld: één van de elementen die meespeelden in de beslissing van de man was dat hij van General Motors geen toestemming kreeg een vestiging op te richten in Baskenland, waar hij vandaan komt, en van Volkswagen wel!

Daarentegen bestaat het gevaar dat de Belgische werknemers, op basis van de informatie die zij in de Europese ondernemingsraad krijgen en in naam van de solidariteit, eisen gaan stellen zonder rekening te houden met de specifieke toestand van hun eigen vestiging. Neem het voorbeeld van de arbeidsduur bij Volkswagen, die bij ons nog 37 uur bedraagt en in Duitsland maar 35 uur. Als men dat laatste concurrentievoordeel van de Belgische vestiging ook nog doet verdwijnen, welk motief houdt de multinational dan nog over om de tewerkstelling bij ons te behouden? Spreker concludeert dat wij maar de solidaire weg kunnen nemen, als wij een antwoord hebben op onze handicap inzake loonkosten. Zo niet zullen de gevolgen voor de tewerkstelling in België nefast zijn.

Tenslotte zal de invoering van de Europese ondernemingsraad ertoe leiden dat het accent zal verschuiven naar overleg op het vlak van de onderneming, ook voor het bepalen van de arbeidsvoorwaarden, terwijl het Belgische model gekenmerkt wordt door overleg op het niveau van de sector. Dit zal vooral nadelig zijn, en de vakbonden dienen dit te beseffen, voor de

Sur les quelque 1 200 entreprises ou groupes d'entreprises qui tomberaient sous l'application de la directive, il y en a déjà 17 qui ont un comité d'entreprise européen. En y ajoutant les multinationales qui possèdent une autre structure informelle d'information et de consultation des travailleurs au niveau du groupe, cela fait une trentaine d'entreprises ou de groupes, en grande partie allemands et français. Ces exemples permettent déjà de se faire une idée très claire de la manière dont le comité d'entreprise européen risque de fonctionner.

Ainsi, sur 32 représentants des travailleurs, le comité d'entreprise européen de Renault compte deux Belges. M. Van Holm ignore si la direction belge est associée aux discussions entre le comité d'entreprise européen et la direction centrale. Chez Volkswagen, il y a trois Belges parmi un nombre comparable de représentants des travailleurs. Il semble donc exclu que les représentants belges au sein du comité d'entreprise européen de la plupart des multinationales puissent peser d'un grand poids. Par conséquent, au cas où une restructuration s'imposerait dans l'une de ces multinationales non belges (principalement françaises et allemandes), c'est l'emploi au sein de nos établissements qui sera touché le premier. En effet, il ne faut pas se faire d'illusions: dans les multinationales, les arguments émotionnels du genre « notre peuple d'abord » jouent également un rôle. Le passage récent d'un haut dirigeant de General Motors à Volkswagen en est un bon exemple: l'une des raisons de la décision de l'intéressé réside dans le fait que General Motors lui a refusé l'autorisation de créer un établissement au Pays basque, d'où il est originaire, alors que Volkswagen la lui a accordée.

Par contre, il est à craindre que les travailleurs belges, se basant sur l'information reçue au sein du comité d'entreprise européen et agissant au nom de la solidarité, ne se mettent à émettre des revendications sans tenir compte de la situation spécifique de leur propre établissement. Prenons l'exemple de la durée du travail chez Volkswagen, qui est encore de 37 heures chez nous et qui n'est plus que de 35 heures en Allemagne. Si l'on fait disparaître ce dernier avantage concurrentiel de l'établissement belge, quelle raison la multinationale aura-t-elle encore de maintenir l'emploi chez nous? L'orateur conclut que nous ne devons nous engager dans la voie de la solidarité que si nous disposons des moyens de lever le handicap, dû à nos coûts salariaux. Sans cela, les conséquences seront néfastes pour l'emploi en Belgique.

Enfin, l'instauration du comité d'entreprise européen viendra privilégier la concertation au niveau de l'entreprise, y compris pour la fixation des conditions de travail, alors que le modèle belge se caractérise par une concertation sectorielle. Cette évolution sera surtout défavorable — et les syndicats doivent en être conscients — pour les travailleurs des petites entre-

arbeiders in de kleinere ondernemingen, die niet meer zullen profiteren van het feit dat men in het sectorale overlegmodel van de gemiddelde onderneming uitgaat.

B. UITEENZETTING VAN DE HEER STRUYF (A.B.V.V.)

1. De heer Struyf maakt eerst enkele opmerkingen over hetgeen de vorige spreker heeft gezegd. De heer Van Holm heeft gewezen op de bijkomende kosten die de Europese ondernemingsraden zouden meebrengen voor de ondernemingen. Dat argument kan niet ernstig worden genomen: de Commissie heeft berekend dat die ondernemingsraden maar 10 ecu per werknemer per jaar zouden kosten (zie ook de uiteenzetting van de heer van Zonneveld), wat te verwaarlozen is. Door de betrekkingen en de dialoog tussen de directie en de werknemers binnen het concern of de onderneming te verbeteren, kunnen die ondernemingsraden tot produktiviteitswinst leiden, wat de kosten voor hun installatie en hun werking ruimschoots zal compenseren.

De heer Struyf onderstreept ook dat de richtlijn het Belgisch overlegstelsel geenszins in gevaar brengt, noch inzake voorlichting en raadpleging, noch inzake collectieve onderhandelingen. Het gevaar dat de lokale directie buiten spel zou worden gezet, mag dus niet worden overdreven. De vakbonden menen zelfs dat de werknemers nood hebben aan een rechtstreekse toegang tot een hoger niveau in de onderneming, precies omdat de strategische beslissingen meer en meer buiten België worden genomen. Spreker haalt de resultaten aan van een recent onderzoek over de aandeelhouders van de Waalse ondernemingen met meer dan 100 werknemers. Tussen 40 pct. (regio Moeskroen) en 75 pct. (regio Verviers) van die ondernemingen zijn voornamelijk in handen van buitenlandse aandeelhouders (vooral Fransen), wat eveneens een afhankelijkheid meebrengt op het gebied van de beslissingen.

2. De heer Struyf verwijst ook naar het advies van de Nationale Arbeidsraad over de eerste versie van het voorstel (advies nr. 999 van 26 maart 1991 — zie bijlage). De vakbonden hebben daarin een gemeenschappelijk en over het algemeen gunstig advies uitgebracht over het voorstel, maar dat advies was volledig tegengesteld aan dat van het V.B.O. Ondanks de wijzigingen in de tweede versie van de Commissie en in de twee versies van het Deense voorzitterschap (zie punt 2 van de inleiding van dit verslag), is het voorstel goeddeels gebleven wat het was en de standpunten van de werkgevers en de vakbonden zijn niet gewijzigd.

De algemene strekking van het standpunt van de vakbonden is bekend en de heer Struyf wil dan ook

prises, qui ne profiteront plus de la référence, dans le cadre de la concertation sectorielle, à l'entreprise moyenne.

B. EXPOSE DE M. STRUYF (F.G.T.B.)

1. M. Struyf fait d'abord quelques remarques sur ce qu'a dit l'orateur précédent. M. Van Holm a fait allusion à l'argument du coût supplémentaire que les comités d'entreprise européens entraîneraient pour les entreprises. Cet argument ne peut être pris au sérieux: la Commission a calculé que ces comités ne coûteraient que 10 écus par travailleur et par an (cf. aussi l'exposé de M. van Zonneveld), ce qui est négligeable. En améliorant les relations et le dialogue entre la direction et les travailleurs au sein du groupe ou de l'entreprise, ces comités seront en outre à l'origine de gains de productivité, qui compenseront largement les frais de leur installation et de leur fonctionnement.

M. Struyf souligne aussi le fait que la directive ne met pas du tout en péril le système de concertation belge, ni en matière d'information et de consultation, ni en matière de négociation collective. Il ne faut donc pas exagérer le danger d'un « bypass » de la direction locale. Par contre, les syndicats estiment que les travailleurs ont besoin d'un accès direct à un niveau supérieur dans l'entreprise, justement parce que les décisions stratégiques se prennent de plus en plus en dehors de la Belgique. L'orateur cite les résultats d'une enquête récente sur l'actionnariat des entreprises wallonnes de plus de 100 travailleurs. Entre 40 p.c. (région de Mouscron) et 75 p.c. (région de Verviers) de ces entreprises ont un actionnariat principalement étranger (surtout français), qui se traduit également par une dépendance au niveau des décisions.

2. M. Struyf rappelle l'avis du Conseil national du travail sur la première version de la proposition (avis n° 999 du 26 mars 1991 — voir l'annexe). Les syndicats y ont exprimé un avis commun et globalement favorable à la proposition, mais nettement opposé à celui de la F.E.B. En dépit des modifications apportées dans la deuxième version de la Commission et dans les deux versions de la présidence danoise (voir le point 2 de l'introduction du présent rapport), la proposition est restée en grandes lignes ce qu'elle était et les positions des employeurs et des syndicats n'ont pas changé.

La teneur générale du point de vue syndical étant connu, M. Struyf souhaite relever certains éléments

wijzen op een aantal elementen in de richtlijn die volgens het A.B.V.V. uiterst belangrijk zijn of in aanmerking komen voor wijzigingen.

3. Voor het A.B.V.V. is het essentieel dat het voorstel een Europees orgaan toevoegt aan de dialoogorganen die reeds bestaan in de lidstaten, zonder dat de werking daarvan op enigerlei wijze wordt aangetast (zie hierboven).

Ander essentieel punt: de Europese ondernemingsraden moeten worden ingesteld via een dwingend juridisch instrument. Op zeker ogenblik had de U.N.I.C.E. de formule van de aanbeveling voorgesteld. De Commissie heeft dat voorstel gelukkig niet overgenomen.

Om discussies te voorkomen, moet dat juridisch instrument een aantal duidelijke en nauwkeurige definities bevatten en moet de werkingssfeer ervan goed worden omschreven. De richtlijn beantwoordt grotendeels aan die eis. Zij definieert de ondernemingen en de concerns met een communautaire dimensie waarop de richtlijn van toepassing is. Zij vormt met name een juridische grondslag waarmee de «configuratie» van de concerns kan worden vastgesteld en de onderneming kan worden aangewezen die zeggenschap uitoefent, d.w.z. die het concern leidt. Het is immers de directie van die onderneming die binnen het concern de Europese ondernemingsraad zal moeten instellen. In de tekst van de Commissie is de definitie van onderneming die zeggenschap uitoefent, gebaseerd op vroegere richtlijnen van de Gemeenschap. Die definitie werd herwerkt in de tekst van het Deense voorzitterschap, maar het resultaat is min of meer hetzelfde; het belangrijkste voor het A.B.V.V. is dat het gaat om een objectieve definitie die zich niet beperkt tot de juridische zeggenschap maar ook voorziet in feitelijke zeggenschap. De richtlijn bepaalt ook wie in de plaats zal moeten treden van de hoofddirectie van de onderneming of van het concern, wanneer die buiten de Gemeenschap is gevestigd (zie blz. 21 van dit verslag, punt 10).

Het A.B.V.V. meent niettemin dat de richtlijn op sommige detailpunten zou kunnen worden verbeterd.

1. De richtlijn is niet duidelijk genoeg wat betreft het «tellen» van het aantal werknemers, wat essentieel is om te kunnen bepalen of de onderneming voldoet aan de voorwaarden («drempels») voor de toepassing van de richtlijn [zie artikel 2, punt *e*) van het voorstel]. Ze bepaalt evenmin hoe de werknemers op de hoogte worden gebracht van het resultaat van deze telling.

2. Voor het A.B.V.V. moet de werkgever (de hoofddirectie) de exclusieve verantwoordelijkheid dragen voor het oprichten van de Europese ondernemingsraad. Thans maakt de richtlijn het de werkgever

de la directive qui, aux yeux de la F.G.T.B., sont particulièrement importants ou susceptibles d'être améliorés.

3. Pour la F.G.T.B., il est essentiel que la proposition ajoute une entité européenne aux organes de dialogue existant déjà dans les Etats membres, sans y porter atteinte de quelque manière que ce soit (voir plus haut).

Autre point essentiel: les comités d'entreprise européens doivent être créés par un instrument juridique contraignant. A un moment donné, l'U.N.I.C.E. avait proposé la formule de la recommandation. Heureusement, la Commission n'a pas suivi cette voie.

Pour éviter des discussions, il faut que cet instrument juridique comporte des définitions claires et précises et que son champ d'application soit bien déterminé. La directive répond largement à cette exigence. Elle définit les entreprises et les groupes de dimension communautaire auxquels la directive s'applique. Elle constitue notamment une base juridique permettant de dresser pour ainsi dire la géographie des groupes et d'identifier l'entreprise qui exerce le contrôle, c'est-à-dire qui dirige le groupe. C'est en effet la direction de cette entreprise qui devra mettre sur pied le comité d'entreprise européen au sein du groupe. Dans le texte de la Commission, cette définition de l'entreprise qui exerce le contrôle est basée sur des directives antérieures de la Communauté. Elle a été remaniée dans le texte de la présidence danoise, mais le résultat est plus ou moins équivalent; l'important pour la F.G.T.B., c'est qu'il s'agit d'une définition objective, qui ne se limite pas aux contrôles de droit mais prévoit aussi des contrôles de fait. La directive explique aussi qui devra se substituer à la direction centrale de l'entreprise ou du groupe, lorsque celle-ci est située en dehors de la Communauté (voir p. 21 du présent rapport, point 10).

La F.G.T.B. estime néanmoins que, sur certains points de détail, la directive pourrait être améliorée.

1. La directive n'est pas assez explicite en ce qui concerne «la comptabilisation» du nombre des travailleurs, qui est essentielle pour pouvoir déterminer si l'entreprise répond aux seuils d'applicabilité de la directive [voir l'article 2, point *e*) de la proposition]. Elle ne stipule pas non plus comment les travailleurs vont être informés du résultat de cette comptabilisation.

2. Pour la F.G.T.B., l'employeur (la direction centrale) doit porter la responsabilité exclusive de la constitution du comité d'entreprise européen. Actuellement, la directive permet à l'employeur

ver mogelijk te wachten tot de meerderheid van de concernondernemingen (d.w.z. de vertegenwoordigers van hun werknemers of die werknemers zelf) daartoe een aanvraag doen, vooraleer de bijzondere onderhandelingsgroep wordt bijeengeroepen.

3. Volgens de huidige tekst van de Commissie moeten de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep voor die taak specifiek worden gekozen. Het A.B.V.V. wil dat ook de mogelijkheid zou bestaan om vakbondsafgevaardigden te sturen (die in België meestal gewoon door hun vakbond worden aangewezen) als vertegenwoordigers van de werknemers van de onderneming. Wanneer er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, zouden professionele vakbondssecretarissen moeten worden afgevaardigd.

4. Wat het resultaat van de onderhandelingen betreft, meent het A.B.V.V. dat de vertegenwoordigers van de werknemers niet de mogelijkheid zouden mogen hebben, zoals de richtlijn bepaalt, om af te zien van de oprichting van een Europese ondernemingsraad (wat het A.B.V.V. de « zero option » noemt). Blijft die mogelijkheid wel bestaan, dan zou ten minste moeten worden bepaald dat er, bijvoorbeeld na verloop van twee jaar, een nieuwe onderhandelingsronde kan komen.

5. Het A.B.V.V. aanvaardt ook niet (in tegenstelling tot het voorstel van richtlijn in zijn huidige vorm) dat de onderhandelingen kunnen leiden tot een overeenkomst waarin meer beperkte rechten zijn opgenomen dan die vermeld in de bijlage, die het « vangnet » van het systeem is (zie blz. 17 van dit verslag, punt 3).

6. De tekst van de Commissie maakt het de bijzondere onderhandelingsgroep mogelijk zich door experts te doen bijstaan tijdens de onderhandelingen die moeten leiden tot de instelling van een Europese ondernemingsraad. Het A.B.V.V. vraagt dat de richtlijn uitdrukkelijk zou bepalen dat de Europese ondernemingsraad, zodra hij is ingesteld, hetzelfde recht heeft.

7. De leden van de Europese ondernemingsraad moeten in staat gesteld worden hun vergaderingen met de hoofddirectie voor te bereiden. Niet alleen moeten zij op tijd de documenten krijgen die zullen worden besproken, maar men moet hun ook de middelen en de faciliteiten ter beschikking stellen om elkaar te ontmoeten op de vooravond van deze vergaderingen. (Dat is thans zo bepaald in het minimum-model dat in de bijlage is beschreven. Noot van de rapporteur.) Die vraag betreft ook de bijzondere onderhandelingsgroep.

8. Het A.B.V.V. aanvaardt niet dat de directie willekeurig welke informatie als vertrouwelijk kan be-

d'attendre que la majorité des membres du groupe (c'est-à-dire: les représentants de leurs travailleurs ou ces travailleurs eux-mêmes) en fassent la demande, avant de convoquer le groupe spécial de négociation.

3. D'après le texte actuel de la Commission, les membres du groupe spécial de négociation doivent être élus spécifiquement pour cette tâche. La F.G.T.B. souhaite qu'on prévoie aussi la possibilité d'envoyer des délégués syndicaux (qui, en Belgique, sont pour la plupart simplement désignés par leur syndicat) comme représentants des travailleurs de leur entreprise. Lorsqu'il n'y a pas de représentation syndicale dans l'entreprise, il faudrait que des secrétaires professionnels des syndicats puissent être délégués.

4. En ce qui concerne le résultat des négociations, la F.G.T.B. estime que les représentants des travailleurs ne devraient pas avoir, ainsi que le prévoit la directive, la possibilité de renoncer à la constitution d'un comité d'entreprise européen (ce que la F.B.T.B. appelle « l'option zéro »). Si on maintient cette possibilité, il faudrait au moins prévoir l'ouverture d'une nouvelle négociation, au terme de deux ans, par exemple.

5. Pareillement, la F.G.T.B. n'admet pas (contrairement à la proposition de directive sous sa forme actuelle) que les négociations puissent aboutir à une convention prévoyant des droits plus restreints que ceux énoncés dans l'annexe, qui constitue le filet de sécurité du système (cf. p. 17 du présent rapport, point 3).

6. Le texte de la Commission permet au groupe spécial de négociation de se faire assister par des experts au cours des négociations devant conduire à la création d'un comité d'entreprise européen. La F.G.T.B. demande que la directive stipule explicitement que le comité d'entreprise européen lui-même, une fois qu'il aura été créé, ait ce même droit.

7. Les membres du comité d'entreprise européen doivent être habilités à préparer leurs réunions avec la direction centrale. Non seulement doivent-ils recevoir à temps les documents qui seront discutés, mais on doit leur accorder aussi les moyens et les facilités pour se rencontrer à la veille de ces réunions. (C'est prévu actuellement dans le modèle minimum décrit dans l'annexe. Note du rapporteur.) Cette demande concerne aussi le groupe spécial de négociation.

8. La F.G.T.B. n'accepte pas que la direction puisse mettre le sceau de la confidentialité sur

stempelen. Om eventuele geschillen te regelen moet een arbitragelichaam ingesteld worden waarin de sociale partners zitting hebben, naar analogie van het ad hoc-comité dat bestaat bij de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven in België (zie blz. 18-19 van dit verslag, punt 5).

9. Het A.B.V.V. wil dat men de minimumeisen van de bijlage versterkt, met name punt 1.d. (recht op informatie en raadpleging over elk directievoorstel dat ernstige gevolgen kan hebben voor de belangen van de werknemers):

— in plaats van te zeggen dat de directie haar verslag « vroegtijdig » moet voorleggen, moet er staan dat zij dat moet doen vóór iedere besluitvorming;

— indien het om een schriftelijk verslag gaat, moet er een termijn worden vastgesteld;

— er moet een niet-limitatieve lijst van soortgelijke gevallen worden opgesteld. (De Commissie heeft dat gedaan in haar gewijzigde versie van het voorstel. Noot van de rapporteur).

10. Ten slotte moet worden bepaald dat vergaderingen van de Europese ondernemingsraad met de hoofddirectie kunnen worden bijeengeroepen niet alleen door de werkgever maar ook door de werknemers.

C. UITEENZETTING VAN DE HEER MEEUWS (A.C.V.)

1. De noodzaak van een richtlijn

De idee van een Europese ondernemingsraad is reeds vele jaren oud. In de ontwerp-verordening over de Europese Naamloze Vennootschap van 1970 was deze mogelijkheid in detail uitgewerkt. De Vredeling-richtlijn probeerde de Europese ondernemingsraad een tijdje in de schaduw te zetten. Maar omdat de vijfde richtlijn (harmonisering statuut nationale naamloze vennootschap) en de verordening inzake de Europese Naamloze Vennootschap niet goedgekeurd geraken o.m. door problemen met de inspraak van werknemers, moest de Europese ondernemingsraad terug in de zon gezet worden.

Wat betekent het, vandaag in België geen Europese ondernemingsraad te hebben? Maakt het enig verschil? Zijn er wel problemen? Is het nodig nog eens een nieuwe instelling te creëren? Hieronder volgen enkele elementen ter overweging, die verduidelijken waarom de oprichting van een Europese ondernemingsraad nuttig en noodzakelijk is.

— De Belgische wetgeving over informatie aan de ondernemingsraad bepaalt al dat informatie moet gegeven worden over de groep waartoe de onderne-

n'importe quelle information. Pour régler les éventuels différends, il convient de mettre sur pied un organe d'arbitrage où siègeraient les interlocuteurs sociaux, par analogie avec le comité *ad hoc* qui existe au sein du Conseil central de l'Economie en Belgique (cf. p. 18-19 du présent rapport, point 5).

9. La F.G.T.B. voudrait qu'on renforce les prescriptions minimales de l'annexe, notamment le point 1.d. (droit d'information et de consultation sur toute proposition de la direction susceptible d'avoir des conséquences graves pour les intérêts des travailleurs):

— au lieu de dire que la direction doit présenter son rapport « en temps utile », il faut stipuler qu'elle doit le faire préalablement à la prise de décision;

— s'il s'agit d'un rapport écrit, il faut imposer un délai;

— il faut donner une liste non limitative des cas de ce genre. (La Commission l'a fait dans la version modifiée de sa proposition. Note du rapporteur.)

10. Finalement, il faut prévoir que des réunions du comité d'entreprise européen avec la direction centrale puissent être convoquées non seulement du côté patronal mais aussi du côté des travailleurs.

C. EXPOSE DE M. MEEUWS (C.S.C.)

1. Nécessité d'une directive

L'idée de créer un comité d'entreprise européen date de plusieurs années. Le projet de règlement de 1970 relatif à la société anonyme européenne prévoyait déjà en détail la possibilité de sa réalisation. La proposition de directive Vredeling tenta un moment de mettre l'idée « au frigo ». Mais comme l'adoption de la cinquième directive (harmonisation du statut de la société anonyme nationale) et du règlement relatif à la société anonyme européenne se font attendre, en raison, notamment, de problèmes posés par la participation des travailleurs, il a fallu la remettre en lumière.

En quoi l'absence d'un comité d'entreprise européen a-t-il, aujourd'hui, une influence en Belgique? Y aurait-il une différence s'il en existait un? Y a-t-il réellement des problèmes? Est-il nécessaire de créer un nouvel instrument de plus? Les quelques éléments de réflexion qui suivent montreront pourquoi la création d'un comité d'entreprise européen est utile et nécessaire.

— La législation belge sur l'information du conseil d'entreprise dispose déjà que des informations doivent être fournies sur le groupe auquel l'entreprise

ming behoort. Volgens het laatste verslag (1990-1991) van de Economische Inspectie, die de toepassing van de informatiewetgeving controleert, behoren 30 pct. van de 1 469 gecontroleerde ondernemingsraden tot een buitenlandse groep. De rest behoort tot een Belgische groep of behoort niet tot een groep.

Wordt er in deze ondernemingen informatie gegeven over de groep? In 86 pct. van de gevallen wordt informatie gegeven. Welke informatie? Dat is niet duidelijk. Alleszins wordt een geconsolideerde jaarrekening (=jaarrekening van de ganse groep samen) slechts in 59 pct. van de gevallen verstrekt. In de overige gevallen is er geen dergelijke jaarrekening beschikbaar of wordt zij niet overhandigd.

Meestal beperkt de groepsinformatie zich tot het organigram van de groep, het schema waarin de verschillende ondernemingen van de groep gesitueerd worden.

Nochtans voorziet de Belgische wetgeving dat inzake de groep informatie moet worden verstrekt over: statuten, leiding, financieringsmiddelen, financiële structuur, toekomstverwachtingen, voorgenomen investeringen. De oorzaak van deze gebrekkige naleving is gekend; ze was reeds opgemerkt ter gelegenheid van de besprekingen betreffende de Vredeling-richtlijn: de lokale directie beschikt zelf in vele gevallen niet over deze informatie.

Zonder te wachten op een volgende normale vergadering van de ondernemingsraad moet een speciale ondernemingsraad bijeengeroepen worden als er zich een speciale gebeurtenis voordoet. Volgens hetzelfde verslag van de Economische Inspectie is dit gebeurd in 29 pct. van de onderzochte ondernemingsraden. Het ging daarbij om gebeurtenissen zoals fusie/opslorping, overname, (gedeeltelijke) sluiting, herstructurering.

Daarbij werd de ondernemingsraad geïnformeerd «in principe vóór de uitvoering van de beslissing».

In ondernemingen die behoren tot een groep is het duidelijk dat dergelijke beslissingen op het centrale (buitenlandse) niveau genomen worden. De Belgische ondernemingsraad wordt geïnformeerd als het sociale luik moet worden uitgevoerd. De lokale directie is immers ook niet steeds op de hoogte van alle strategische beslissingen van de centrale directie.

De ondernemingsraad die we in België kennen bestaat slechts op één niveau. Doorgaans heeft elke grote onderneming één ondernemingsraad. Maar ondernemingen met verschillende vestigingen in het land kunnen — in onderlinge afspraak — kiezen voor:

— één ondernemingsraad voor het ganse land; of

appartient. Selon le dernier rapport (1990-1991) de l'Inspection économique, qui contrôle l'application de la législation sur l'information, 30 p.c. des 1 469 conseils d'entreprise contrôlés appartiennent à un groupe étranger. Les autres font partie d'un groupe belge ou ne font partie d'aucun groupe.

Communique-t-on, dans ces entreprises, des informations au sujet du groupe? Dans 86 p.c. des cas, on fournit des informations. Lesquelles? La chose n'est pas claire. On ne communique, en tout cas, des comptes annuels consolidés (c'est-à-dire des comptes annuels pour l'ensemble du groupe) que dans 59 p.c. des cas. Dans les autres cas, de tels comptes annuels ne sont pas disponibles ou ne sont pas transmis.

Généralement, l'information relative au groupe se limite à l'organigramme de celui-ci, au schéma dans lequel les différentes entreprises du groupe se situent.

Pourtant, la législation belge prévoit qu'en ce qui concerne les groupes, il y a lieu de fournir des informations au sujet des statuts, de la direction, des moyens financiers, de la structure financière, des perspectives d'avenir, des investissements envisagés. La raison de ce respect lacunaire de la loi est connu; elle avait déjà été relevée à l'occasion des discussions sur la proposition de directive Vredeling: bien souvent, la direction locale est elle-même privée de ces informations.

Sans attendre une prochaine réunion normale du conseil d'entreprise, un conseil d'entreprise spécial doit être convoqué lorsqu'un événement particulier se produit. Selon le même rapport de l'Inspection économique, la chose s'est produite dans 29 p.c. des conseils d'entreprise examinés. Il s'est agi, par exemple, d'une fusion/absorption, d'une reprise, d'une fermeture (partielle), d'une restructuration.

A cette occasion, le conseil d'entreprise a été informé «en principe avant la mise en œuvre de la décision».

Il est clair que, dans les entreprises faisant partie d'un groupe, de telles décisions se prennent au niveau central (à l'étranger). Le conseil d'entreprise belge est informé lorsque le volet social doit être mis à exécution. En effet, la direction locale n'est pas toujours au courant non plus de toutes les décisions stratégiques de la direction centrale.

Le conseil d'entreprise que nous connaissons en Belgique n'existe qu'à un seul niveau. Habituellement, chaque grande entreprise a un conseil d'entreprise unique, mais pour ce qui est des entreprises qui ont différents établissements dans le pays, l'on peut, d'un commun accord, opter pour:

— un seul conseil d'entreprise pour l'ensemble du pays ou

— een ondernemingsraad voor elke vestiging met minstens 100 werknemers.

Maar in dit laatste geval — meerdere ondernemingsraden — is er geen overkoepelende ondernemingsraad. Er is enkel een « gezamenlijke vergadering » voorzien in de wetgeving, ter gelegenheid van de informatie over de jaarrekening.

Voor Belgische groepen is evenmin een overkoepeling voorzien. Misschien één uitzondering: als twee of meer juridisch onafhankelijke ondernemingen op sociaal en economisch vlak volledig op elkaar aangewezen zijn, dan kan (voor de arbeidsrechtbank) gevraagd worden om voor deze ondernemingen één ondernemingsraad op te richten, bevoegd voor alle ondernemingen. Maar dit is geen echte overkoepeling.

In onze buurlanden bestaat wel een soort overkoepelende ondernemingsraad. Die houdt zich specifiek bezig met aangelegenheden die de gehele groep respectievelijk onderneming betreffen. Zo kent Nederland een Groeps ondernemingsraad c.q. een Centrale ondernemingsraad. Frankrijk kent een « Comité de groupe » of een « Comité central d'entreprise ». Duitsland kent een « Konzernbetriebsrat » of een « Gesamtbetriebsrat ».

Men moet trouwens weten dat de bestaande conventionele Europese ondernemingsraden dikwijls hun oorsprong hebben gevonden in de ondernemingsraad op het niveau van de groep, nationaal bekeken.

Indien we overtuigd zijn van het nut dat werkgever en werknemers met elkaar in dialoog treden en dat informatieverstrekking met overleg noodzakelijk is, dan moeten we aanvaarden dat het voor een aantal aangelegenheden beter is om op een hoger, centraler niveau rond de tafel te zitten. De praktijk van de buurlanden bevestigt dit, net als de nu reeds vrijwillig ondertekende conventionele Europese ondernemingsraden. Informatie kan enkel optimaal verstrekt worden vanuit de plaats waar ze direct beschikbaar is. Overleg heeft best plaats waar de informatie aanwezig is en de beslissingen genomen worden.

Sommigen beweren dat het niet nodig is Europese ondernemingsraden op te richten. Dat een andere weg mogelijk is. Dat het toch mogelijk is dat de centrale directie naar elke lokale ondernemingsraad toestapt.

Om ter plaatse de informatie over de toestand van de groep en haar strategie te gaan toelichten? Een soort « road show » zoals in de financiële wereld gebruikelijk wordt?

— un conseil d'entreprise pour chaque établissement occupant au moins 100 travailleurs.

Toutefois, dans ce dernier cas — plusieurs conseils d'entreprise — il n'y a pas de conseil d'entreprise général. La législation ne prévoit qu'une « réunion commune » en vue de l'information sur les comptes annuels.

Pour les groupes belges, il n'est pas davantage prévu de conseil général. Il y a peut-être une seule exception: lorsque deux ou plusieurs entreprises juridiquement indépendantes sont entièrement tributaires les unes des autres sur le plan social et économique, l'autorisation de créer, pour ces entreprises, un seul conseil d'entreprise unique ayant compétence pour toutes les entreprises, peut être demandée au tribunal du travail. Mais il ne s'agit pas d'un véritable organe général.

Par contre, dans les pays voisins, il existe une sorte de conseil d'entreprise général. Ce conseil s'occupe spécifiquement des questions qui concernent l'ensemble du groupe ou de l'entreprise. C'est ainsi qu'il existe, aux Pays-Bas, un « Groeps ondernemingsraad » ou un « Centrale ondernemingsraad ». En France, l'on a un « Comité de groupe » ou un « Comité central d'entreprise ». En Allemagne, il y a un « Konzernbetriebsrat » ou un « Gesamtbetriebsrat ».

Il faut savoir, du reste, que les comités d'entreprise européens de caractère conventionnel qui existent déjà ont souvent trouvé leur origine dans le conseil d'entreprise du groupe envisagé à l'échelon national.

Si nous sommes convaincus de l'utilité d'un dialogue entre l'employeur et les travailleurs et de la nécessité d'une information et d'une concertation à ce sujet, nous devons admettre que, pour un certain nombre de questions, il est préférable de s'asseoir autour de la table à un niveau plus élevé et plus central. La pratique des pays voisins le confirme, tout comme l'existence de comités d'entreprise européens créés sur une base conventionnelle volontaire. L'information ne peut être fournie de manière optimale qu'à partir de l'endroit où elle est directement disponible. La concertation doit avoir lieu de préférence là où l'information est présente et où les décisions se prennent.

D'aucuns prétendent qu'il n'est pas nécessaire de créer des comités d'entreprise européens, qu'une autre voie est possible et que la direction centrale a de toute manière la possibilité de s'adresser à chaque conseil d'entreprise local.

Pour aller commenter sur place l'information relative à la situation du groupe et à sa stratégie? Une sorte de « road show », comme il s'en pratique de plus en plus couramment dans le monde financier?

De heer Meeuws heeft dit in de wereld van inspraak en overleg van werknemers nog niet zien gebeuren. Dan is het ook moeilijk om zo'n voorstel te beoordelen, hoewel de spreker sterke twijfels heeft.

2. Een Europese ondernemingsraad van de grond krijgen

Een Europese ondernemingsraad wordt opgericht door het sluiten van een schriftelijke overeenkomst tussen de centrale directie en een bijzondere onderhandelingsgroep bestaande uit werknemersafgevaardigden.

Voor een aantal multinationale ondernemingen en groepen zal niet duidelijk zijn of zij al dan niet onder de bepalingen vallen van de richtlijn (omgezet in nationale wetgeving). Deze problematiek laat de spreker hier buiten beschouwing.

Vooraleer een dergelijke overeenkomst kan gesloten worden moeten er een aantal etappes doorgevoerd worden. De heer Meeuws heeft voldoende jaren ervaring met de Belgische sociale verkiezingen om te beseffen dat niet alle situaties kunnen geregeld worden. Maar een duidelijk stramien waarin de verschillende stappen voorzien zijn is echt nodig. In zeker opzicht mangelt het de ontwerp-richtlijn daaraan. Onder het Deense voorzitterschap is er wat verduidelijkt, maar de heer Meeuws voegt daar graag enige suggesties aan toe.

a) Oprichten van een bijzondere onderhandelingsgroep

Dit is verplicht, maar verplicht verder tot niets. In de bijzondere onderhandelingsgroep hebben werknemersafgevaardigden zitting. Zij worden daarvoor aangeduid of verkozen door hun collega's afgevaardigden. Enkel afgevaardigden uit ondernemingen of vestigingen met minstens 100 werknemers komen in aanmerking.

Nemen we dan één afgevaardigde per vestiging, of één afgevaardigde per land? Het Commissievoorstel voorziet één per land, het Deense voorstel is één per vestiging.

Verder vullen we aan tot 17, waarbij landen met veel werknemers een aantal extra afgevaardigden krijgen.

De wetgeving van de lidstaat van de moederonderneming zal uiteindelijk bepalen hoeveel afgevaardigden elke land/vestiging kan krijgen in de bijzondere onderhandelingsgroep. Deze cijfers moeten dan op één of andere wijze doorgespeeld worden naar de vestigingen in de andere landen, waarschijnlijk via « directiekanalen ». Er moet op toegezien worden dat de centrale directie een bepaalde uiterste datum voor deze berekening en verzending respecteert.

M. Meeuws dit n'avoir encore jamais vu cela se faire dans le monde de la participation et de la consultation des travailleurs. Il ajoute qu'il est difficile de juger d'une telle proposition, mais qu'il doute sérieusement de son utilité.

2. Mettre sur pied un comité d'entreprise européen

Un comité d'entreprise européen se constitue par la conclusion d'un accord écrit entre la direction centrale et un groupe spécial de négociation composé de délégués des travailleurs.

Pour un certain nombre d'entreprises et de groupes de caractère multinational, on ne saura pas clairement s'ils tombent ou non sous le coup des dispositions de la directive (transposée en droit national). L'orateur fait ici abstraction de ce problème.

Avant de pouvoir conclure un tel accord, l'on doit franchir un certain nombre d'étapes. M. Meeuws a suffisamment d'années d'expérience, pour ce qui est des élections sociales belges, pour se rendre compte qu'il n'est pas possible de régler toutes les situations. Cependant, un canevas clair, prévoyant les différentes étapes, est vraiment nécessaire. En un sens, ce canevas fait défaut dans le projet de directive. Sous la présidence danoise, l'on a un peu précisé les choses, mais M. Meeuws souhaite faire quelques suggestions supplémentaires.

a) Constitution d'un groupe spécial de négociation

Cette constitution est obligatoire, mais l'obligation s'arrête là. Au sein du groupe spécial de négociation siègent des délégués des travailleurs. Ils sont désignés ou élus par leurs collègues délégués. Seuls des délégués en provenance d'entreprises ou d'établissements comptant au moins cent travailleurs peuvent être désignés.

Prendrons-nous un seul délégué par établissement, ou un seul délégué par pays? La proposition de la Commission prévoyait un seul délégué par pays, la proposition danoise un délégué par établissement.

Nous complétons ensuite jusqu'à 17, les pays comptant beaucoup de travailleurs recevant un nombre supplémentaire de délégués.

C'est la législation de l'Etat membre où est établie l'entreprise mère qui déterminera en fin de compte combien de délégués chaque pays/établissement peut obtenir au sein du groupe spécial de négociation. Ces chiffres doivent être transmis d'une manière ou d'une autre aux établissements des autres pays, vraisemblablement par le canal des directions. Il faut veiller à ce que la direction centrale respecte une date limite déterminée pour faire ce calcul et en transmettre le résultat.

In deze lidstaten moet dan — volgens eigen regels — overgegaan worden tot de aanduiding of verkiezing van de afgevaardigde(n). Er moet dus op toegezien worden dat de lokale directie de informatie van de centrale directie doorspeelt aan de werknemersafgevaardigden, eventueel zelfs daartoe een gezamenlijke ondernemingsraad bijeenroept. De werknemersafgevaardigden moeten dan één of meer personen uit hun midden aanduiden als lid van de bijzondere onderhandelingsgroep en hun namen (naam) meedelen aan de lokale directie.

Binnen een bepaalde termijn moeten de lokale directies de naam of namen van de afgevaardigden van de bijzondere onderhandelingsgroep doorspelen aan hun centrale directie.

Tenslotte moet de centrale directie dan een uiterste datum respecteren voor een eerste pre-vergadering van de voltallige bijzondere onderhandelingsgroep, zonder centrale directie. Daarbij moet de bijzondere onderhandelingsgroep één van twee beslissingen nemen:

- met een meerderheid van 75 pct. (?) kunnen zij beslissen om niet te onderhandelen over de oprichting van een Europese ondernemingsraad;

- met een meerderheid van 75 pct. (?) moeten zij een schriftelijke vraag richten aan de centrale directie om onderhandelingen te starten.

Omwille van de eenvoud van controle is het misschien aangewezen om in gans Europa een zelfde uiterste datum voor de start van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep vast te stellen, gekoppeld aan de andere termijnen. De ervaring met de Belgische sociale verkiezingen leert dat dit een goede methode is.

b) Onderhandelingen tussen de centrale directie en de bijzondere onderhandelingsgroep

Deze onderhandelingen zouden normaal binnen het jaar tot een resultaat moeten leiden. De bijlage bij de richtlijn (omgezet in de nationale wetgeving van de moederonderneming) zal allicht een grote inspiratiebron zijn. Maar voor de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep uit andere lidstaten zal de bijlage zoals ze vertaald is in hun nationale wetgeving zeker even inspirerend werken!

Wellicht zullen de onderhandelingen vaak uitmonden in een akkoord dat sterk lijkt op de bijlage. Het zal een goed compromis blijken voor beide partijen.

De bijlage moet goed gedetailleerd worden in elke nationale wetgeving, omdat ze na een jaar vruchteloos onderhandelen het niet gevonden akkoord vangt.

Aan de onderhandelingen mogen deskundigen van de bijzondere onderhandelingsgroep deelnemen. Dit

Il doit alors être procédé dans ces Etats membres, selon des règles propres, à la désignation ou à l'élection du (des) délégué(s). Il faut donc veiller à ce que la direction locale transmette aux délégués des travailleurs les informations reçues de la direction centrale et qu'elle convoque éventuellement à cet effet un comité d'entreprise commun. Les délégués des travailleurs doivent alors désigner parmi eux une ou plusieurs personnes chargées de siéger au sein du groupe spécial de négociation et communiquer leur(s) nom(s) à la direction locale.

Dans un délai déterminé, les directions locales doivent transmettre à leur direction centrale le ou les nom(s) des délégués du groupe spécial de négociation.

Enfin, la direction centrale doit alors respecter une date limite pour une première « pré-réunion » plénière du groupe spécial de négociation, sans la direction centrale. A cette occasion, le groupe spécial de négociation doit prendre une des deux décisions suivantes:

- à la majorité de 75 p.c. (?), il peut décider de ne pas négocier la création d'un comité d'entreprise européen;

- à la majorité de 75 p.c. (?), il doit adresser à la direction centrale une demande écrite en vue d'entamer des négociations.

Pour la simplicité du contrôle, il conviendrait peut-être de fixer, dans l'ensemble de l'Europe, une même date limite, liée aux autres délais pour le début de la constitution du groupe spécial de négociation. L'expérience des élections sociales belges montre que c'est une bonne méthode.

b) Négociations entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation

Ces négociations devraient normalement aboutir à un résultat dans l'année. L'annexe de la directive (transposée dans la législation nationale de l'entreprise mère) constituera peut-être une grande source d'inspiration. Mais cette annexe, telle qu'elle aura été transposée dans leur législation nationale, ne manquera pas d'inspirer tout autant les membres du groupe spécial de négociation d'autres Etats membres.

Sans doute les négociations déboucheront-elles fréquemment sur un accord qui ressemblera beaucoup à l'annexe. Il apparaîtra comme un bon compromis pour les deux parties.

L'annexe doit être transposée de manière détaillée dans chaque législation nationale, puisqu'elle entre en application, en cas de désaccord persistant au bout d'un an de négociations.

Des experts du groupe spécial de négociation peuvent participer aux négociations. Il peut s'agir de

kunnen vakbondssecretarissen zijn die nu reeds op Europees niveau actief zijn in dergelijke omstandigheden. Dit kunnen ook lokale vakbondssecretarissen zijn. Er is niet bepaald of elke afgevaardigde een eigen deskundige mag meenemen.

Alle leden van de bijzondere onderhandelingsgroep zijn beschermd tegen afdanking volgens hun nationale wetgeving. Loonverlies en vrijaf om deel te nemen aan de vergaderingen is voorzien. De centrale dienst betaalt de reis- en verblijfkosten, alsmede de vergaderkosten.

c) Sluiten van het akkoord

De onderhandelingen worden afgesloten met een schriftelijk akkoord. Hierbij rijst de vraag welke juridische binding de handtekening van het Belgische lid van de bijzondere onderhandelingsgroep heeft? Moet deze handtekening niet gevalideerd worden door een handtekening van een Belgisch vakbondssecretaris? Of voorzien we een regel *sui generis*?

3. Besluit

Het uittekenen van «het werkterrein en de samenstelling van de Europese ondernemingsraad, het aantal leden, verkiezingsprocedure, taak en bevoegdheden van de Europese ondernemingsraad, procedure voor informatie en raadpleging», enzovoort, zal geen eenvoudige klus zijn. Ze moet geklaard worden door werknemersafgevaardigden, door O.R.-afgevaardigden. In grote Duitse bedrijven heeft een O.R.-afgevaardigde een eigen studiedienst, een eigen secretaris. Deze situatie kennen we in België niet. Daarom enige bekommernissen:

— De bijlage bij de richtlijn moet op een duidelijke manier vertaald worden in Belgisch recht. Deze vertaling zal waarschijnlijk mede het resultaat zijn van onderhandelingen tussen de sociale partners. We moeten ervoor zorgen dat deze bijlage een bruikbare handleiding is voor de Belgische leden van een bijzondere onderhandelingsgroep.

— Momenteel hebben we enige ervaring met «conventionele» Europese ondernemingsraden. De Belgische leden van deze Europese ondernemingsraden benadrukken de noodzaak van een aangepaste vorming en begeleiding. Deze vraag zal zeker ook gesteld worden door de Belgische leden van een bijzondere onderhandelingsgroep! Indien de onderhandelingen voor een Europese ondernemingsraad in de Europese ondernemingen voor gans Europa zouden geconcentreerd worden in een zelfde periode, dan laat dit de mogelijkheid om een globale uitzonderlijke inspanning te doen tot opleiding en vorming van de Belgische leden van de bijzondere onderhandelingsgroep.

— De toekomstige leden van de Europese ondernemingsraad moeten nu reeds ervaring kunnen

secrétaires syndicaux qui interviennent d'ores et déjà au niveau européen dans des circonstances analogues. Il peut également s'agir de secrétaires syndicaux locaux. Il n'y a aucune précision sur le point de savoir si chaque délégué peut être accompagné de son propre expert.

Tous les membres du groupe spécial de négociation sont protégés contre le licenciement conformément à leur législation nationale. La perte de rémunération et le congé pour participer aux réunions sont réglés. Le service central paie les frais de déplacement et de séjour ainsi que les frais de réunion.

c) Conclusion de l'accord

Les négociations se concluent par un accord écrit. La question se pose de savoir quelle est la valeur juridique de la signature du membre belge du groupe spécial de négociation. Cette signature ne doit-elle pas être validée par celle d'un secrétaire syndical belge? Ou prévoyons-nous une règle *sui generis*?

3. Conclusion

Déterminer le champ d'action et la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de ses membres, la procédure d'élection, sa tâche et ses compétences, la procédure d'information et de consultation, etc., ne sera pas une sinécure. Cette tâche doit être menée à bien par les délégués des travailleurs et des délégués de conseils d'entreprise. Dans les grandes entreprises allemandes, les délégués de conseil d'entreprise ont un service d'étude propre et un secrétaire personnel. Nous ne connaissons pas cette situation en Belgique. D'où les quelques réflexions suivantes:

— L'annexe de la directive doit être transposée en droit belge de manière claire. Cette transposition sera vraisemblablement, pour une part, le résultat de négociations entre les partenaires sociaux. Nous devons veiller à ce que cette annexe puisse servir de guide aux membres belges d'un groupe spécial de négociation.

— Actuellement, nous avons une certaine expérience en ce qui concerne les comités d'entreprise européens «conventionnels». Les membres belges de ces comités d'entreprise européens soulignent la nécessité d'une formation et d'un encadrement appropriés. Cette demande serait certainement formulée aussi par les membres belges d'un groupe spécial de négociation. Si les négociations en vue de la création d'un comité d'entreprise européen au sein des entreprises européennes se faisaient au cours d'une même période pour toute l'Europe, l'on pourrait faire un effort global exceptionnel en vue d'assurer la formation et la préparation des membres belges du groupe spécial de négociation.

— Les futurs membres du comité d'entreprise européen doivent pouvoir faire dès à présent l'expé-

opdoen in contacten met afgevaardigden uit andere lidstaten. De Europese Commissie subsidieert dergelijke contacten (zie blz. 20 van dit rapport, punt 8). De kennis die onze Belgische afgevaardigden daar opdoen is essentieel. Het laat hen toe een beter inzicht te verwerven in de mogelijke samenstelling en het mogelijk functioneren van een Europese ondernemingsraad. De inbreng van de Belgische leden van de bijzondere onderhandelingsgroep zal des te meer kwaliteit hebben.

De heer Meeuws heeft het enkel gehad over de fase vóór de eigenlijke start van de Europese ondernemingsraad. Hij moest een keuze maken, en heeft bewust deze gemaakt. Een goede voorbereiding verhoogt immers de slaagkansen.

De Europese ondernemingsraad is voor de vakbeweging een uitdaging. Hij is het ook voor Europa. De Europese ondernemingsraad kan een bewijs zijn/worden dat Europa meer is dan een zuiver economisch-financieel samenwerkingsverband. Vanaf volgende maand is België voorzitter. Het A.C.V. hoopt dat de realisatie van deze richtlijn voor het Adviescomité van de Senaat en voor de Belgische Regering een prioriteit zal zijn.

D. UITEENZETTING VAN DE HEER NOËL (A.C.L.V.B.)

De heer Noël beperkt zich tot een reactie op enkele beschouwingen van de heer Van Holm.

Het is juist dat het aantal ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie die reeds uit eigen beweging zijn overgegaan tot de oprichting van een Europese ondernemingsraad, beperkt kan lijken. Van zijn kant is de heer Noël verwonderd dat er reeds een aantal kon worden opgericht zonder echte sociale conflicten. Men moet hieruit wel besluiten dat die ondernemingen de voordelen hebben ingezien van een dergelijk instrument.

In het advies nr. 999 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het voorstel van richtlijn (zie bijlage) staat in de toelichting bij het standpunt van de werknemers het volgende te lezen: « door de Europese ondernemingsraad kan voorkomen worden dat de vestigingen van een multinationale onderneming die in verschillende landen gelegen zijn, tegen elkaar worden uitgespeeld » (zie blz. 61 hieronder). De werknemers in de verschillende lidstaten van de Gemeenschap bevinden zich immers in een concurrentiepositie die zou kunnen leiden tot een sociale dumping en de ervaring die werd opgedaan met de bestaande Europese ondernemingsraden heeft ervoor gezorgd dat de werknemers zich daarvan noch meer bewust zijn geworden. Men kan dat feit betreuren, maar het getuigt van een positievere houding die toestand te beschouwen als een prikkel om de sociale dialoog op Europees niveau op gang te brengen.

rience de contacts avec des délégués d'autres Etats membres. La Commission européenne subventionne de tels contacts (voir la p. 20 du présent rapport, point 8). Les connaissances que nos délégués belges acquièrent à cette occasion sont essentielles. Elles leur permettent de mieux comprendre la composition et le fonctionnement éventuels d'un comité d'entreprise européen. La qualité de l'apport des membres belges du groupe spécial de négociation en sera d'autant plus grande.

M. Meeuws n'a évoqué que la phase précédant la mise en service proprement dite du comité d'entreprise européen. Il fallait faire un choix et il l'a fait délibérément. En effet, une bonne préparation accroît les chances de réussite.

Le comité d'entreprise européen constitue un défi pour le monde syndical. Il l'est également pour l'Europe. Le comité d'entreprise européen peut apporter la preuve que l'Europe est plus qu'un accord de coopération purement économique et financier. A partir du mois prochain, la Belgique exercera la présidence du Conseil. La C.S.C. espère que la réalisation de la présente directive constituera une priorité pour le Comité d'avis du Sénat et pour le Gouvernement belge.

D. EXPOSE DE M. NOËL (C.G.S.L.B.)

M. Noël se contente de répondre à quelques considérations faites par M. Van Holm.

Il est vrai que le nombre d'entreprises et de groupes d'entreprises de dimension communautaire qui ont déjà volontairement pris l'initiative de créer un comité d'entreprise européen, peut paraître restreint. M. Noël, quant à lui, s'étonne qu'un tel nombre ait pu être mis en place sans véritables conflits sociaux. Il faut bien en conclure que ces entreprises voyaient elles aussi un avantage à disposer d'un tel instrument.

Dans l'avis n° 999 du Conseil national du travail relatif à la proposition de directive (voir l'annexe), on peut lire, dans l'exposé du point de vue des travailleurs: « la constitution d'un comité d'entreprise européen permet d'éviter que les établissements d'une entreprise multinationale se situant dans plusieurs pays soient mis en concurrence » (voir la p. 61 *infra*). En effet, les travailleurs des différents pays membres de la Communauté sont dans une situation de concurrence qui pourrait mener au dumping social, et la pratique des comités d'entreprise européens existants n'a fait qu'en rendre les travailleurs plus conscients. On peut déplorer ce fait, mais une attitude plus positive consiste à y voir une incitation pour évoluer dans le sens d'un renforcement du dialogue social au niveau européen.

Men moet vaststellen dat de argumenten van het V.B.O. sedert meer dan twintig jaar dezelfde zijn gebleven, d.w.z. sedert men praat over het instellen van een mechanisme voor de informatie en de raadpleging van de werknemers op Europees niveau, in een of andere vorm. Hoewel die argumenten (« bypass » van de lokale directies, aantasting van het Belgisch model, wat eveneens nadelig zal zijn voor de vakbonden) een zekere relevantie hadden in de jaren 70, is dit thans niet meer het geval. Door het verdwijnen van de Belgische verankering is die « bypass » immers een feit geworden. Het is dus normaal dat de vakbonden de informatie zoeken waar ze die kunnen krijgen. Men zou eerder hopen dat de Belgische werkgevers een blok vormen met de vakbonden teneinde te voorkomen dat ook zij het slachtoffer worden van die « bypass ». Hetzelfde geldt voor het argument met betrekking tot de uitholling van het Belgische model van overleg per bedrijfstak. Die ontwikkeling is hoe dan ook reeds aan de gang en het is zeker beter de gewenste informatie te verkrijgen op het niveau van de onderneming dan ze helemaal niet te verkrijgen.

Er is een punt van het betoog van de heer Van Holm dat door spreker niet wordt betwist. Zelfs wanneer er Europese ondernemingsraden geïnstalleerd worden, dreigt de Belgische invloed op internationaal niveau beperkt te blijven. In dit verband mogen de alternatieven waaraan het V.B.O. en de U.N.I.C.E. denken, niet noodzakelijk worden afgewezen aangezien die een geloofwaardig verlengstuk kunnen vormen van de bepalingen van het voorstel van richtlijn.

E. BESPREKING IN HET ADVIESCOMITE

Een lid van het Adviescomité gaat niet in op de concrete inhoud van de richtlijn, maar vraagt naar de maatschappelijke betekenis van het voorstel, gelet vooral op de dramatische toename van de werkloosheid. Het patronaat heeft nooit bezwaar als het erop aankomt met Europese regels een open markt te creëren, maar plots wel als men de informatie en consultatie van de arbeiders wil regelen. Die onwil is onbegrijpelijk. Aan de vakbonden vraagt het lid of het door hen verdedigde voorstel wel een efficiënt middel is om in te gaan tegen de duale maatschappij waar wij meer en meer naartoe gaan, zowel bij ons als op wereldvlak. Het lid vreest dat de technische remedies die zij voorstellen uiterst beperkt zijn.

De heer Noël antwoordt dat dit voorstel vanzelfsprekend niet voldoende is. Van de andere kant is het echter ook niet te versmaden. Dank zij de Europese ondernemingsraden zal men in elk geval informatie kunnen vergelijken en bijvoorbeeld vaststellen of er tussen de lidstaten geen oneerlijke concurrentie is op het vlak van de arbeidsvoorwaarden, de sociale zekerheid en dergelijke. Dit kan dan een aanzet zijn

Il faut bien constater que les arguments de la F.E.B. en la matière n'ont pas changé depuis plus de vingt ans, c'est-à-dire depuis qu'on parle de la création d'un mécanisme d'information et de consultation des travailleurs au niveau européen sous une forme ou une autre. Si ces arguments (court-circuitage des directions locales, atteinte au modèle belge, ce qui sera également désavantageux pour les syndicats) ont pu avoir une certaine pertinence dans les années 70, ils n'en ont plus à l'heure actuelle. Car suite à la disparition des ancrages belges, le court-circuitage s'est bel et bien produit. Il est donc normal que les syndicats cherchent l'information là où ils peuvent l'obtenir. On pourrait plutôt espérer que le patronat belge fasse bloc avec les syndicats pour éviter, lui aussi, d'être victime de ce court-circuitage. Il en va de même pour l'argument concernant l'érosion du modèle sectoriel belge. Cette évolution est de toute façon déjà en cours et il est certainement préférable d'obtenir l'information souhaitée au niveau de l'entreprise plutôt que de ne pas l'obtenir du tout.

Il y a un point soulevé par M. Van Holm que l'orateur ne conteste pas. Même en mettant en place les comités d'entreprise européens, l'influence belge au niveau international risque en effet d'être limitée. Dans ce contexte, il ne faut pas nécessairement repousser les alternatives auxquelles songent la F.E.B. et l'U.N.I.C.E., dans la mesure où celles-ci peuvent constituer un prolongement crédible de ce que prévoit la proposition de directive.

E. DISCUSSION AU SEIN DU COMITE D'AVIS

Un membre du comité d'avis s'interroge, sans évoquer le contenu concret de la directive, sur la signification sociale de la proposition, compte tenu surtout de la hausse dramatique du chômage. Le patronat ne fait jamais d'objection quand il s'agit d'adopter des règles européennes pour créer un marché ouvert, mais il en formule tout à coup quand on entend réglementer l'information et la consultation des travailleurs. Cette mauvaise volonté est incompréhensible. Il demande aux syndicats si la proposition qu'ils défendent est bien un moyen efficace pour lutter contre la société duale vers laquelle nous allons de plus en plus, à l'échelon national comme à l'échelle mondiale. L'intervenant craint que les remèdes techniques qu'ils proposent ne soient extrêmement limités.

M. Noël répond que cette proposition n'est évidemment pas suffisante en soi. Elle n'est pas non plus insignifiante. Grâce au comité d'entreprise européen, l'on va pouvoir en tout cas comparer les informations et déterminer, par exemple, s'il n'y a pas de concurrence déloyale entre les Etats membres sur le plan des conditions de travail, de la sécurité sociale, etc. Cela peut être un premier pas permettant d'aller plus loin

om verder te gaan en te zoeken naar normen om dit soort van oneerlijke concurrentie te voorkomen. Het Sociale Protocol dat met het Verdrag van Maastricht in werking zal treden, biedt daartoe vele mogelijkheden.

De heer Van Holm wijst erop dat ook de argumenten van de werkgevers tegen dit concrete voorstel door bezorgdheid voor de werkgelegenheid zijn ingegeven. Zij komen essentieel hierop neer dat de handicaps die wij op dit punt al hebben, niet mogen worden versterkt. Welnu, dit nieuwe instrument zal door de rigiditeit die het aan de arbeidsverhoudingen zal toevoegen, de mogelijkheden van het Europese management om met de V.S., Japan, enz. te concurreren en zo werkgelegenheid te scheppen, verder beknotten. In de huidige economische context is dit des te meer inopportuun, zeker in België, dat bijzonder gevoelig is voor de internationale ontwikkelingen op economisch gebied.

De heer Meeuws erkent eveneens dat de richtlijn zeer beperkt van opzet is. In feite transposeert zij in verdunde vorm op Europees niveau wat wij al inzake informatie en consultatie van werknemers in België kennen. Er is nog een ander element dat meespeelt. De discussie over het statuut van de Europese naamloze vennootschap zit sinds jaren vast, vooral omdat men het niet eens wordt over het onderdeel dat betrekking heeft op de medezeggenschap van de werknemers. Omdat men vond dat er toch iets moest gebeuren, heeft men dan eerst het minder vergaande en daarom minder moeilijk liggende thema van de informatie en de consultatie aangepakt. Uiteraard is dit maar een eerste stap en moeten wij op deze weg voortgaan, mede omdat Europa zo een voorbeeld kan zijn voor de rest van de wereld, door aan te tonen dat ondernemingen ook op een democratische wijze kunnen worden georganiseerd.

De heer Struyf voegt hieraan toe dat deze economische democratie (waar het behandelde voorstel een eerste element van invoert) niet alleen voor de rest van de wereld een model kan zijn, maar ook voor bepaalde Europese landen iets nieuws is. Zij kan bovendien een belangrijke aanvulling vormen op de politieke democratie, en dus een belangrijk aspect van dat Europa van de burger waar de Gemeenschap zoveel behoefte aan heeft. In die zin is dit voorstel, hoe bescheiden ook op zich, van grote maatschappelijke betekenis.

*
* *

De bespreking wordt voortgezet met de volgende vragen en opmerkingen van leden van het Adviescomité en van andere senatoren.

1. Een senator vraagt zich af of achter de door de heer Van Holm ingebrachte praktische bezwaren

dans la recherche de normes pour prévenir ce type de concurrence déloyale. Le protocole social, qui entrera en vigueur avec le traité de Maastricht, offre à cet égard de nombreuses possibilités.

M. Van Holm souligne que les arguments des employeurs à l'encontre de cette proposition concrète s'inspirent eux aussi du souci de défendre l'emploi. Les arguments reviennent essentiellement à dire que les handicaps que nous subissons déjà sur ce point ne peuvent être aggravés. Or, par la rigidité supplémentaire qu'il va apporter dans les relations de travail, ce nouvel instrument va réduire encore les possibilités qu'a le patronat européen de concurrencer les Etats-Unis, le Japon, etc., et, ainsi, de créer de l'emploi. C'est d'autant plus inopportun dans le contexte économique actuel, spécialement dans notre pays qui est particulièrement exposé à l'évolution économique internationale.

M. Meeuws reconnaît également que l'objet de la directive est très limité. En fait, elle transpose de manière édulcorée, au niveau européen, ce que nous connaissons déjà en Belgique en matière d'information et de consultation des travailleurs. Il y a encore un autre élément qui intervient. Si la discussion sur le statut de la société anonyme européenne est au point mort depuis des années, c'est surtout parce que l'on ne parvient pas à se mettre d'accord sur le chapitre de la cogestion des travailleurs. C'est parce que l'on a estimé qu'il fallait quand même faire quelque chose que l'on s'est attaqué d'abord à la question plus limitée, et donc moins difficile, de l'information et de la consultation. Certes, ce n'est là qu'un premier pas et nous devons poursuivre dans cette voie, notamment parce que l'Europe pourra ainsi servir de modèle au reste du monde en démontrant que les entreprises peuvent, elles aussi, être organisées d'une manière démocratique.

*
* *

La discussion se poursuit par les questions et remarques suivantes, formulées par les membres du Comité d'avis et par d'autres sénateurs.

1. Un sénateur se demande si, derrière les objections d'ordre pratique formulées par M. Van Holm,

geen principieel standpunt tegen het voorstel steekt en of het V.B.O. hiermee geen anti-Europese houding aanneemt, die in feite voor het status quo van een technocratisch Europa opteert en een meer sociaal Europa afwijst. Volgens dit lid is het voorstel belangrijk, omdat het een weliswaar nog bescheiden stap is naar de totstandkoming van een Europese bedrijfs-cultuur en sociale dialoog, die in een periode waarin de werkgelegenheid in de secundaire sector meer en meer naar de lage-loonlanden verschuift, des te noodzakelijker zijn.

2. Een lid van het Adviescomité heeft reeds eerder gezegd dat het Adviescomité dit voorstel niet als onderwerp van discussie had moeten nemen, omdat het niet als een Europese prioriteit kan worden beschouwd (zie inleiding, blz. 4). Wat op dit moment de prioriteit moet krijgen, is de economische relance. Welnu, dit voorstel draagt daar op geen enkele wijze toe bij. Een andere fundamentele objectie is dat dit voorstel van wetgeving niet aansluit bij de realiteit, terwijl een goede wet uit de aard der dingen moet voortvloeien en op een bestaande consensus moet steunen. Dit is in feite ook de geest van het Sociaal Protocol (art. 4): de Europese wetgeving op sociaal gebied moet bij voorkeur het resultaat zijn van een confirmatie door de Raad van overeenkomsten die uit de dialoog tussen de sociale partners voortkomen. Dit voorstel keert de zaken om: men verplicht landen die inzake ondernemingsraden helemaal niet de traditie hebben van een land als België, om kunstmatig een dergelijk instrument in het leven te roepen.

3. Een ander lid vraagt meer uitleg over een punt dat in de uiteenzettingen verscheidene keren werd aangeraakt. Moet dit voorstel worden gezien als een stap naar een meer centrale (Europese) aanpak van het sociale overleg in plaats van een meer lokale, en in hoeverre gaat dit leiden tot een uitholling van het systeem dat wij in België kennen?

4. Een senator gaat uit van de vaststelling dat, terwijl de Europese integratie op economisch gebied grotendeels een feit is (hoewel ook daar weer protectionistische tendenzen opduiken), zij heel wat moeilijker tot stand komt op sociaal en op politiek-diplomatiek gebied. In deze domeinen is er een duidelijke strijd aan de gang tussen middelpuntzoekende en middelpuntvliedende krachten. Rekenen de werkgevers en de vakbonden zichzelf tot de middelpuntzoekende krachten en voelen zij zich opgewassen tegen de middelpuntvliedende krachten in hun eigen rangen?

5. Een andere senator merkt op dat in de Nederlandse tekst van het voorstel sprake is van een Europese ondernemingsraad en in de Franse tekst van een «comité d'entreprise européen». Is dit verschil relevant?

ne se cache pas un refus de principe de la proposition et si la F.E.B. n'adopte pas ainsi une attitude anti-européenne, optant en fait pour le statu quo d'une Europe technocratique et rejetant une Europe plus sociale. Selon l'intervenant, la proposition est importante parce qu'elle est une étape, certes encore modeste, vers la mise en place d'une culture d'entreprise et d'un dialogue social européens, qui n'en sont que plus nécessaires en cette période où nous assistons de plus en plus au transfert de l'emploi du secteur secondaire vers les pays à bas salaires.

2. Un membre du Comité d'avis a déjà souligné que celui-ci n'aurait pas dû prendre cette proposition comme sujet de discussion, parce qu'elle ne peut pas être considérée comme une priorité européenne (voir l'introduction, p. 4). Ce qui doit avoir la priorité en ce moment, c'est la relance économique. Or, cette proposition n'y contribue en aucune manière. Une autre objection fondamentale est que la loi proposée ne cadre pas avec la réalité, alors qu'une bonne loi doit découler de la nature des choses et s'appuyer sur un consensus existant. Tel est, en fait, également l'esprit du Protocole social (art. 4): la législation européenne dans le domaine social doit, de préférence, être le résultat d'une confirmation par le Conseil d'accords découlant du dialogue entre les partenaires sociaux. La présente proposition inverse les choses: l'on oblige des pays n'ayant absolument pas, en matière de conseils d'entreprise, la tradition d'un pays comme la Belgique, à créer artificiellement un tel instrument.

3. Un autre membre demande des précisions sur un point qui a été évoqué à plusieurs reprises dans les exposés. Faut-il voir dans cette proposition une étape vers une approche plus centrale (européenne) de la concertation sociale, en lieu et place d'une approche plus locale, et dans quelle mesure cette évolution conduira-t-elle à vider de sa substance le système que nous connaissons en Belgique?

4. Un sénateur part de la constatation suivante: alors que l'intégration économique européenne est, en grande partie, chose faite (même si l'on voit là aussi resurgir des tendances protectionnistes), l'intégration est beaucoup plus difficile dans le domaine social et dans le domaine politique et diplomatique. A cet égard, une lutte oppose manifestement des forces centripètes à des forces centrifuges. Les employeurs et les syndicats se considèrent-ils comme des forces centripètes et se sentent-ils en mesure d'affronter les forces centrifuges qui se manifestent dans leurs propres rangs?

5. Un autre sénateur fait remarquer que le texte néerlandais de la proposition parle d'un «Europese ondernemingsraad» et le texte français d'un «comité d'entreprise européen». Cette différence est-elle significative?

Er functioneren al een aantal Europese ondernemingsraden. Aan de heer Van Holm vraagt de spreker of dit, zoals de heer Noël gezegd heeft, niet moet worden gezien als een aanduiding voor het feit dat een aantal ondernemingsleiders niet negatief tegen dit nieuwe instrument aankijken.

De heer Van Holm maakt zich ook zorgen over een te grote centralisering van de sociale dialoog door de invoering van de Europese ondernemingsraad. Maar is dit probleem in een Europese multinational zo fundamenteel verschillend van wat zich in een grote Belgische onderneming met verscheidene technische bedrijfseenheden voordoet? Ook daar rijst het probleem van de combinatie van informatie en consultatie op het niveau van de koepel en op het niveau van de individuele vestiging. Lijkt het in beide gevallen niet aangewezen om op het centrale niveau overleg te plegen over de strategische beslissingen en op het niveau van de plaatselijke ondernemingen over de uitvoering daarvan?

In het advies nr. 999 van de Nationale Arbeidsraad (zie blz. 61 hieronder) beschouwt de werknemerszijde het als positief dat het voorstel rekening houdt met het subsidiariteitsbeginsel, in die zin dat het de sociale partners een grote autonomie laat bij het opzetten van de Europese ondernemingsraden. De heer Struyf heeft echter duidelijk te kennen gegeven dat het voorstel volgens zijn vakbond in feite te veel autonomie geeft (zie blz. 25-26 van dit verslag, punten 4 en 5). Is die autonomie dan positief of negatief voor de vakbonden?

6. Een lid van het Adviescomité wil graag weten, gelet op de kritiek van een van zijn collega's op de keuze van dit voorstel als onderwerp van bespreking, hoe prioritair dit voorstel nu is voor de vakbonden. Vinden zij dat het een van de projecten is waar het Belgische voorzitterschap van de E.G. zich achter moet zetten? De heer Meeuws heeft duidelijk gezegd van ja, maar wat vinden de andere vakbonden hiervan?

De argumenten van de heer Van Holm hebben dit lid niet overtuigd. Zo gelooft spreker niet dat de nationale reflex bij strategische beslissingen in een multinational meer zou doorwegen dan het winstmotief. De heer Van Holm overdrijft ook de draagwijdte van het voorstel: het gaat alleen over informatie en consultatie, niet over medezeggenschap. Op één punt echter geeft dit lid de heer Van Holm gelijk. Het gevaar bestaat inderdaad dat de kleine landen in de grote Europese bedrijven nog nauwelijks meespelen, en dit zowel op het niveau van het management als in de Europese ondernemingsraad (waarbij overigens het dominerende land niet noodzakelijkerwijze hetzelfde zal zijn op beide niveaus). Spreker meent dat het Adviescomité moet nadenken over een formule die het mogelijk maakt de belangen van de kleine landen in de Europese ondernemingsraad te waarborgen.

Un certain nombre de comités d'entreprise européens fonctionnent déjà. L'intervenant demande à M. Van Holm si, comme l'a dit M. Noël, il ne faut pas y voir une indication de ce qu'un certain nombre de chefs d'entreprise n'envisagent pas ce nouvel instrument d'un point de vue négatif.

M. Van Holm craint également une trop grande centralisation du dialogue social à la suite de l'instauration du comité d'entreprise européen. Mais ce problème se pose-t-il dans une multinationale européenne d'une manière fondamentalement si différente de ce qui se passe dans une grande entreprise belge ayant plusieurs unités techniques d'exploitation? Là aussi se pose le problème de la combinaison de l'information et de la consultation au niveau général et au niveau de l'établissement individuel. Ne paraît-il pas indiqué, dans un cas comme dans l'autre, de se concerter au niveau central sur les décisions stratégiques et au niveau des entreprises locales sur la mise en œuvre de celles-ci?

Dans l'avis n° 999 du Conseil national du travail (voir la p. 61 *infra*), les travailleurs considèrent comme positif le fait que la proposition tient compte du principe de subsidiarité en laissant aux partenaires sociaux une grande autonomie dans la constitution des comités d'entreprise européens. M. Struyf a toutefois indiqué clairement que, selon son organisation syndicale, la proposition confère, en fait, trop d'autonomie (voir les pp. 25-26 du présent rapport, points 4 et 5). Cette autonomie est-elle positive ou négative aux yeux des syndicats?

6. Un membre du Comité d'avis aimerait savoir, compte tenu de la critique émise par l'un de ses collègues sur le choix de la proposition comme thème de discussion, dans quelle mesure cette proposition est actuellement prioritaire pour les syndicats? Estiment-ils que c'est un des projets que la présidence belge de la C.E. doit faire progresser? M. Meeuws a dit clairement que oui, mais qu'en pensent les autres organisations syndicales?

Les arguments présentés par M. Van Holm n'ont pas convaincu l'intervenant. Il ne croit pas que le réflexe national jouerait davantage dans les décisions stratégiques que la recherche du profit. M. Van Holm surestime également la portée de la proposition: elle n'a pour objet que l'information et la consultation des travailleurs, à l'exclusion de la cogestion. Sur un point, toutefois, il donne raison à M. Van Holm. Il est effectivement à craindre que les petits pays n'aient plus guère leur mot à dire dans les grandes entreprises européennes, et ce, tant au niveau de la direction qu'au sein du comité d'entreprise européen (le pays dominant n'étant, par ailleurs, pas nécessairement le même aux deux niveaux). L'intervenant estime que le comité d'avis doit réfléchir à une formule qui permettrait de garantir les intérêts des petits pays au sein du comité d'entreprise européen.

Volgens de tekst van het voorstel kunnen de werknemersafgevaardigden en de directie van de onderneming of het concern onder elkaar beslissen hoe de Europese ondernemingsraad opgezet wordt en hoe hij functioneert, eenmaal hij er is. Zij hoeven niemand van buiten de onderneming te consulteren (bijvoorbeeld een Europese beroepscentrale). Nochtans hebben de beslissingen die zij nemen een invloed op het economische leven in het algemeen. Menen de vakbonden niet dat de autonomie van de sociale partners ook op dit punt moet ingeperkt worden?

Tenslotte wil dit lid weten of de vakbonden vinden dat de richtlijn tegemoet komt aan hun vraag om geïnformeerd te worden over het personeels- en werkegelegenheidsbeleid in de Europese multinationals, zodat maatregelen kunnen worden uitgewerkt om de hoge werkloosheid die wij thans in Europa kennen, te bekampen.

7. Een ander lid van het Adviescomité meent dat het voorstel een belangrijke stap is naar een meer sociaal Europa, o.a. omdat het een middel vormt om te voorkomen dat de verschillende onderdelen van een groep tegen elkaar worden uitgespeeld. In België zijn de ondernemingsraden opgericht ingevolge de wet van 1948 op de democratisering van het bedrijfsleven. Het is een goede zaak dat men iets gelijkaardigs nu ook op het Europees niveau wettelijk wil regelen met een dwingend instrument, een richtlijn. De ondernemingsraad is in België in de loop der jaren ook sterk geëvolueerd. Zijn bevoegdheden zijn geleidelijk uitgebreid. Zij omvatten thans informatie, consultatie en op bepaalde punten zelfs medebeslissing. Spreker hoopt dat dit met de Europese ondernemingsraad ook zal gebeuren. Verheugend is alleszins dat men in een aantal multinationale ondernemingen zelfs zonder wettelijke basis al begonnen is de informatie van de werknemers op een gestructureerde manier te organiseren.

*
* *

De vertegenwoordigers van het V.B.O. en van de belangrijkste Belgische vakbonden antwoorden op de bovenvermelde vragen en commentaren.

De heer Van Holm stelt vast dat sommige senatoren hun standpunt blijkbaar al bepaald hebben en duidelijk voor het voorstel zijn. Het voorstel kan in theorie misschien een goed idee lijken, zo men het al niet wil aangrijpen om het Belgische voorzitterschap van de E.G. in de verf te zetten. En natuurlijk zijn er ook multinationals die voor de Europese ondernemingsraad zijn (zie vraag 5 hierboven), namelijk die welke juist centralistisch gerund worden. Men moet zich echter bewust zijn van de concrete gevolgen die het voorstel zal hebben, in het bijzonder voor de Belgische bedrijven en werknemers. Dit is de reden waarom de heer Van Holm nogal de nadruk gelegd heeft op de pragmatische argumenten (zie vraag 1 hierbo-

Selon le texte de la proposition, les délégués des travailleurs et la direction de l'entreprise ou du groupe peuvent décider entre eux comment le comité d'entreprise européen sera constitué et comment il fonctionnera, une fois qu'il existera. Ils ne doivent consulter personne en dehors de l'entreprise (par exemple une centrale professionnelle européenne). Pourtant, les décisions qu'ils prendront auront une influence sur la vie économique en général. Les organisations syndicales ne pensent-elles pas que l'autonomie des partenaires sociaux doit également être limitée sur ce point?

Enfin, l'intervenant voudrait savoir si les syndicats trouvent que la directive répond à leur demande d'information sur la politique du personnel et de l'emploi dans les multinationales européennes, de telle sorte que l'on puisse élaborer des mesures pour combattre le chômage élevé que nous connaissons actuellement en Europe.

7. Un autre membre du comité d'avis estime que la proposition constitue un pas important vers une Europe plus sociale, notamment parce qu'elle permet d'éviter que l'on ne monte les uns contre les autres les différentes composantes d'un groupe. En Belgique, les conseils d'entreprise ont été créés en vertu de la loi de 1948 portant organisation de l'économie. C'est une bonne chose que l'on veuille aujourd'hui instaurer quelque chose d'analogue au niveau européen au moyen de l'instrument contraignant qu'est la directive. Au fil des années, le conseil d'entreprise a fortement évolué en Belgique. Ses pouvoirs se sont progressivement élargis. Ils incluent à l'heure actuelle l'information, la consultation et même, sur certains points, la codécision. L'intervenant espère que cela puisse se passer également pour le comité d'entreprise européen. Il est en tout cas réjouissant de constater qu'un certain nombre d'entreprises multinationales ont déjà commencé, même en l'absence de base légale, à organiser l'information des travailleurs de manière structurée.

*
* *

Les représentants de la F.E.B. et des principales organisations syndicales belges répondent aux questions et commentaires qui précèdent.

M. Van Holm constate que certains sénateurs ont apparemment déjà arrêté leur position et sont clairement favorables à la proposition. L'on peut penser que la proposition constitue une bonne idée théorique mais il ne faudrait pas en faire le cheval de bataille de la présidence belge de la C.E. Et, naturellement, il y a aussi des multinationales qui sont favorables au comité d'entreprise européen (voir la question 5 ci-dessus), à savoir, justement, celles qui ont une direction centralisatrice. L'on doit, toutefois, être bien conscient des conséquences concrètes qu'aura la proposition, en particulier pour les entreprises et les travailleurs belges. C'est la raison pour laquelle M. Van Holm a souligné en particulier les arguments pragma-

ven), hoewel hij ook principiële bezwaren heeft (bijv. dat het voorstel het subsidiariteitsbeginsel niet respecteert). Vooral het feit dat de Belgische werknemersafgevaardigden in de meeste Europese ondernemingsraden weinig invloed zullen hebben en dus weinig weerwerk zullen kunnen bieden, als bij een herstructurering de tewerkstelling in België in gevaar komt, zou toch tot nadenken moeten stemmen. (Een senator repliceert hierop dat dit argument zou opgaan als het in de Europese ondernemingsraad over medezeggenschap ging, maar dat is niet zo. De heer Van Holm is het daar niet mee eens: de Europese ondernemingsraad zal over zulke beslissingen in elk geval een advies mogen uitbrengen; zijn stelling is dat het Belgische standpunt in dat advies niet zal doorweken.)

In antwoord op vraag 3 meent de heer Meeuws dat de heer Van Holm het gevaar voor het Belgische sectorale overlegmodel sterkt overdrijft. Het gaat in de Europese ondernemingsraad alleen over informatie betreffende de economische toestand van het bedrijf en over consultatie betreffende de gevolgen voor de werknemers van economische beslissingen van het bedrijf, en helemaal niet over het bepalen van lonen, arbeidsvoorwaarden, enz.

In antwoord op een andere vraag (zie punt 5) meent deze spreker dat het door elkaar gebruiken van de termen « ondernemingsraad » en « comité d'entreprise » niet zoveel belang heeft, zolang men maar beseft dat de Europese ondernemingsraad, in tegenstelling met de Belgische bijvoorbeeld, niet paritair samengesteld is (directie/werknemers). Het is een werknemersraad, waar de directie naartoe komt om uitleg te geven, naar het voorbeeld van wat men in sommige buurlanden kent.

De heer Meeuws meent te mogen stellen dat het voorstel van richtlijn een prioriteit voor alle Belgische vakbonden is (zie punt 6). Dit betekent daarom nog niet dat men het in vakbondscommuniqués over Europese aangelegenheden altijd als eerste zorg vermeld zal vinden.

Wat de autonomie van de werknemersafgevaardigden in de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad betreft (zie punt 6), zullen de Belgische werknemersafgevaardigden ongetwijfeld zwaar door hun vakbond gecoacht worden. Voor andere landen geldt dit niet noodzakelijk. In de bestaande Europese ondernemingsraden vindt men bijvoorbeeld Nederlandse en Franse afgevaardigden die geen lid van een vakbond zijn. Voor de heer Meeuws is dit geen probleem. Het is beter op dit punt de tradities van elk land te respecteren. Een zelfde opmerking geldt in verband met de relatie van de werknemersafgevaardigden die in die organen zeten, met de bestaande Europese beroepscentrales.

tiques (voir la question 1 ci-dessus), bien qu'il ait également des objections de principe (par exemple, le fait que la proposition ne respecte pas le principe de la subsidiarité). L'on sait que les délégués belges n'auront guère d'influence au sein des comités d'entreprise européens et qu'ils ne pourront donc guère opposer de résistance au cas où une restructuration menacerait l'emploi en Belgique. Ce point devrait tout particulièrement donner à réfléchir. (Un sénateur réplique que cet argument serait valable si le comité d'entreprise européen faisait de la cogestion; or, tel n'est pas le cas. M. Van Holm n'est pas d'accord sur ce point: le comité d'entreprise européen pourra, en tout cas, émettre un avis sur de telles décisions; il a la conviction que le point de vue belge ne l'emportera pas dans cet avis.)

En réponse à la question 3, M. Meeuws estime que M. Van Holm surestime beaucoup le danger que la proposition représente pour notre modèle de concertation sectorielle. Le comité d'entreprise européen ne concerne que l'information relative à la situation économique de l'entreprise et la consultation au sujet des conséquences, pour les travailleurs, des décisions économiques à prendre par l'entreprise; il ne s'agit absolument pas de fixer les salaires, les conditions de travail, etc.

En réponse à une autre question (voir le point 5), l'intervenant déclare qu'à son avis, le fait d'utiliser indifféremment les termes « *ondernemingsraad* » et « comité d'entreprise » n'a pas tellement d'importance, si l'on est bien conscient que le comité d'entreprise européen, contrairement au conseil d'entreprise belge, par exemple, n'est pas composé paritairément (direction/travailleurs). C'est un comité de travailleurs auquel la direction vient donner des explications, à l'exemple de ce qui se fait dans certains pays voisins.

M. Meeuws croit pouvoir affirmer que la proposition de directive constitue une priorité pour toutes les organisations syndicales belges (voir le point 6). Cela ne signifie pas pour autant qu'on la trouvera toujours mentionnée en première place dans les communiqués syndicaux sur les questions européennes.

En ce qui concerne l'autonomie des délégués des travailleurs au sein du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen (voir le point 6), il ne fait pas de doute que les délégués belges seront sérieusement « drillés » par leurs syndicats. Ce ne sera pas nécessairement le cas dans d'autres pays. Dans les comités d'entreprise européens existants, on trouve par exemple des délégués néerlandais et français qui ne sont pas membres d'un syndicat. Pour M. Meeuws, ce n'est pas un problème. Il vaut mieux, sur ce point, respecter les traditions de chaque pays. La même remarque vaut en ce qui concerne la relation des délégués des travailleurs siégeant au sein de ces organes avec les centrales professionnelles européennes existantes.

Naar aanleiding van een andere vraag (zie punt 6) vestigt de heer Meeuws tenslotte de aandacht op het feit dat het voorstel van richtlijn expliciet bepaalt dat de Europese ondernemingsraad vóór het overleg met de directie afzonderlijk kan vergaderen (zie punt 1e) van de bijlage bij het voorstel). Dit is een belangrijk punt: indien de werknemersafgevaardigden zonder voorafgaand overleg het gesprek met de directie zouden moeten voeren, zouden ze tegen elkaar kunnen worden uitgespeeld. Om zulke conflicten te voorkomen, is het noodzakelijk dat werknemersafgevaardigden eerst elkaar ontmoeten om elkaar beter te leren kennen en begrijpen. In vele multinationale bedrijven worden dergelijke contacten nu al uitgebouwd, ook wanneer er in die bedrijven nog geen Europese ondernemingsraad bestaat. Die voorbereiding is essentieel.

De heer Struyf voegt daaraan toe dat de werknemersvertegenwoordigers die lid zijn van een Europese ondernemingsraad, ook een «Europese» vorming nodig hebben, zowel uit een economisch oogpunt (omdat zij moeten weten hoe een multinationale onderneming functioneert), als uit een sociaal oogpunt (omdat zij moeten weten hoe de dialoog tussen werkgevers en werknemers in de verschillende betrokken landen verloopt). Verscheidene ondernemingen, waaronder Volkswagen, voorzien reeds in die behoefte. Met communautaire middelen (cf. blz. 19 en 20 van dit verslag) zijn er heel wat initiatieven tot stand gekomen om contacten te organiseren tussen de werknemersvertegenwoordigers van verschillende landen, ook bij ondernemingen en multinationale concerns waar nog geen Europese ondernemingsraad bestaat.

Overigens biedt de Europese ondernemingsraad niet alleen aan de werknemers voordelen. Via de ondernemingsraad kan de directie immers alle werknemers samen bereiken. Dat de eerste Europese ondernemingsraden met de actieve steun van de directie werden opgericht in ondernemingen die volop aan het herstructureren waren, is geen louter toeval.

Tot slot wijst spreker erop dat de U.N.I.C.E. het over een andere boeg heeft gegooid sedert er sprake van is het voorstel van richtlijn bij het Sociaal Protocol onder te brengen, wat de kans op goedkeuring ervan ten zeerste verhoogt. Hoewel de U.N.I.C.E. tot nog toe iedere vorm van dialoog heeft afgewezen, blijkt zij nu bereid te zijn deze kwestie te laten regelen door de sociale partners op het Europees niveau, op voorwaarde dat de Commissie haar voorstel terugneemt, wat voor de vakorganisaties uiteraard onbespreekbaar is.

De heer Noël komt terug op de vraag waarom dit voorstel van richtlijn moet voorgaan (cf. punten 2 en 3 hierboven). Spreker geeft toe dat andere dossiers heel wat belangrijker zijn voor het economische herstel en de bestrijding van de werkloosheid (bij voorbeeld het monetair beleid, het fiscaal beleid, de sociale zeker-

A propos d'une autre question (voir le point 6), M. Meeuws attire enfin l'attention sur le fait que la proposition de directive prévoit explicitement que le comité d'entreprise européen peut se réunir séparément avant la concertation avec la direction (voir le point 1e) de l'annexe de la proposition). Ce point est important: si les délégués des travailleurs devaient dialoguer avec la direction sans concertation préalable, il serait possible de les monter les uns contre les autres. Afin d'éviter de tels conflits, il est nécessaire que les délégués des travailleurs se rencontrent d'abord entre eux pour mieux se connaître et se comprendre. De tels contacts sont dès à présent organisés dans beaucoup d'entreprises multinationales, y compris lorsqu'il n'y existe pas encore de comité d'entreprise européen. Cette préparation est essentielle.

M. Struyf ajoute que les représentants des travailleurs membres d'un comité d'entreprise européen ont également besoin d'une formation européenne, tant économique (ils doivent savoir comment fonctionne une multinationale) que sociale (ils doivent savoir comment fonctionne le dialogue entre patronat et travailleurs dans les différents pays concernés). Ce genre de formation existe déjà dans plusieurs entreprises, par exemple chez Volkswagen. Grâce à un budget communautaire (cf. pp. 19-20 du présent rapport), les initiatives visant à organiser des contacts entre des représentants des travailleurs de plusieurs pays foisonnent, aussi au sein d'entreprises et de groupes multinationaux qui n'ont pas encore de comités d'entreprise européens.

Par ailleurs, le comité d'entreprise européen ne constitue pas seulement un avantage pour les travailleurs. Il permet à la direction de faire passer un message globalement aux travailleurs. Ce n'est pas un hasard si les premiers comités d'entreprises européens ont été créés avec le soutien actif de la direction dans des entreprises qui se trouvaient dans une phase de restructuration.

Enfin, l'orateur attire l'attention sur le fait que, depuis qu'on parle d'introduire la proposition de directive sous le Protocole social, ce qui augmenterait sensiblement ses chances d'être adoptée, l'U.N.I.C.E. a changé de tactique. Alors qu'elle a toujours refusé le dialogue sur ce thème, elle se déclare maintenant prête à régler cette question entre interlocuteurs sociaux au niveau européen, à condition que la Commission retire sa proposition, ce qui est évidemment inacceptable pour les syndicats.

M. Noël revient à la question de la priorité qu'il convient d'accorder à cette proposition de directive (voir les points 2 et 3 ci-dessus). Il reconnaît qu'il y a d'autres dossiers beaucoup plus importants du point de vue de la relance économique et de la lutte contre le chômage (par exemple, la politique monétaire, la

heid). Jammer genoeg zijn dat dossiers waarover men niet zo snel tot een akkoord komt. Spreker vindt dat men daarom niet te hard van stapel moet lopen en het haalbare moet nastreven door het voorstel betreffende de Europese ondernemingsraad af te werken, waarover ten minste elf lidstaten het eens kunnen worden.

Het probleem van de Belgische « verankering » op het stuk van de Europese ondernemingsraad, vormt een ware uitdaging, die om een voldoening schenkende oplossing vraagt.

IV. Gedachtenwisseling met de Minister van Tewerkstelling en Arbeid

Hieronder volgt het verslag van de vergadering van 29 juni 1993.

A. UITEENZETTING VAN DE MINISTER

Aangezien de concrete inhoud van de richtlijn reeds uitvoerig aan bod is gekomen tijdens de vergadering van het Adviescomité met de vertegenwoordiger van de Europese Commissie en met de vertegenwoordiger van de Belgische Permanente Vertegenwoordiging, beperkt de Minister er zich toe enkele aanduidingen te geven betreffende de evolutie van het dossier op het niveau van de politieke besluitvorming en betreffende de bedoelingen van het Belgische voorzitterschap terzake.

Het voorstel van richtlijn is voor de Belgische regering prioritair, maar vooruitgang is alleen mogelijk vanaf het moment dat het Verdrag van Maastricht in werking treedt. Dan kan het dossier, dat op de huidige juridische basis unanimité vereist, wat niet haalbaar is, gedeblokkeerd worden door het voorstel opnieuw in te dienen onder het Sociale Protocol. Of het Belgische voorzitterschap voor vooruitgang in deze aangelegenheid kan zorgen, hangt dus allereerst af van de datum waarop de ratificatieprocedure betreffende het Verdrag over de Europese Unie tot een goed einde gebracht wordt. Gebeurt dit pas tegen 1 december a.s., dan is het te laat om onder het Belgische voorzitterschap nog resultaten te boeken.

De ratificatie is echter niet de enige factor die meespeelt. Onder het Sociale Protocol hebben de sociale partners immers voorrang om het dossier te behandelen. Willen zij het naar zich toehalen om tot een onderhandelde overeenkomst te komen, dan kan dit.

Gelet op het standpunt van de werkgevers, is het waarschijnlijk dat de werknemers onmiddellijk zullen laten weten dat zij de zaak niet met een conventie wensen te regelen, omdat zij toch niet geloven dat zo een conventie mogelijk is, zodat een behandeling op het niveau van de sociale partners alleen zou neerkomen op het nodeloos uitstellen van een maatregel waar de werknemers zelf voor zijn. Het hangt dan van de Commissaris, de heer Flynn, af hoe snel de behandeling van het voorstel van de Commissie door de instellingen van de Gemeenschap begint.

politique fiscale, la sécurité sociale). Malheureusement, ce sont aussi des dossiers sur lesquels il est beaucoup plus difficile de s'entendre. Soyons donc modestes et faisons la politique du possible en menant à bien le projet du comité d'entreprise européen sur lequel, au moins, un consensus à onze est possible.

Quant au problème de « l'ancrage belge » au niveau du comité d'entreprise européen, il constitue en effet un réel défi, auquel il convient de trouver une solution satisfaisante.

IV. Echange de vues avec la ministre de l'Emploi et du Travail

On trouvera ci-après le compte rendu de la réunion du 29 juin 1993.

A. EXPOSE DE LA MINISTRE

Comme il a déjà été abondamment question du contenu de la directive au cours de la réunion du Comité d'avis avec le représentant de la Commission européenne et celui de la représentation permanente de la Belgique, la ministre se contente de donner quelques indications concernant l'évolution du dossier au niveau de la prise de décision politique et les intentions de la présidence belge en la matière.

La proposition de directive est prioritaire pour le Gouvernement belge, mais les choses ne pourront progresser qu'à partir du moment où le traité de Maastricht entrera en vigueur. A ce moment-là, le dossier qui, sur la base juridique actuelle, requiert l'unanimité, condition qui n'est pas réalisable, pourra être débloqué, si l'on redépose la proposition par la filière du Protocole social. La question de savoir si la présidence belge pourra faire progresser les choses en ce domaine dépend donc avant tout de la date à laquelle la procédure de ratification du Traité sur l'Union européenne aura été menée à bonne fin. Si cette procédure n'aboutit que pour le 1^{er} décembre prochain, il sera trop tard pour que l'on puisse enregistrer encore des résultats sous la présidence belge.

La ratification n'est, toutefois, pas le seul facteur à intervenir. Sous le régime du Protocole social, en effet, ce sont les partenaires sociaux qui examinent prioritairement le dossier. S'ils entendent se saisir de celui-ci pour aboutir à un accord négocié, ils le peuvent.

Etant donné la position des employeurs, il est vraisemblable que les travailleurs feront savoir immédiatement qu'ils ne souhaitent pas régler la question par voie de convention, parce qu'ils ne croient pas qu'une telle convention soit possible, et qu'un examen au niveau des partenaires sociaux n'aboutirait qu'à différer inutilement une mesure à laquelle les travailleurs sont favorables. La diligence avec laquelle la proposition de la Commission commencera à être examinée par les institutions de la Communauté dépendra alors du commissaire Flynn.

De eerste stap van de behandeling bestaat erin dat het voorstel voor advies naar het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité gaat. De Minister heeft reeds contact met de Sociale Commissie van het Europees Parlement opgenomen en deze is bereid het voorstel met spoed te behandelen, maar de parlementaire procedure zal hoe dan ook een zekere tijd in beslag nemen.

Alles samengenomen zal het nieuwe voorstel dus in het allerbeste geval in december een eerste keer in de Raad kunnen worden behandeld. Het Belgische voorzitterschap zal alles in het werk stellen om ervoor te zorgen dat men zover geraakt, maar er moet niet veel mislopen opdat dit niet zou gebeuren.

B. *BESPREKING IN HET ADVIESCOMITE*

Een lid van het Adviescomité verklaart nog steeds niet te begrijpen waarom dit voorstel van richtlijn te allen prijze moet kunnen voorgaan. In het kader van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven hebben de Belgische sociale partners een advies gepubliceerd over de economische aspecten waaraan het Belgisch voorzitterschap prioriteit zou moeten geven (28 juni 1993). In dat advies is er sprake van het economisch herstel in Europa, de bestrijding van de werkloosheid, de initiatieven inzake Europese netwerken, het gevaar dat ondernemingen het land verlaten, enz., doch niet van dit voorstel. Hieruit leidt de senator af dat wanneer het V.B.O. en de vakorganisaties het eens zijn, hun houding blijkt geeft van meer bezadigheid dan die van bepaalde politieke partijen. Zoals tijdens vorige vergaderingen wijst hij er ook nu op dat de andere lidstaten voor dit voorstel heel wat minder enthousiasme kunnen opbrengen dan de Belgische Regering.

Volgens de Minister zal het wel niemand verwonderen dat er in het gemeenschappelijk advies geen sprake is van een punt waarover de werkgevers en de vakorganisaties het niet eens zijn. Daarenboven mogen onze politieke leiders zich niet te veel laten beïnvloeden door de zienswijze van anderen, maar moeten zij in de eerste plaats oordelen naar de inhoud en de doeltreffendheid van de richtlijn. In Europa is het thans evenwel zo dat ondernemingen naar andere landen worden overgebracht zonder dat hun werknemers daarvan op de hoogte worden gebracht, laat staan dat ze daarover worden geraadpleegd. Daarom vindt de Minister het belangrijk, op het stuk van voorlichting en raadpleging, aan de werknemers van ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie, een minimum aan rechten te waarborgen. Voorts kan men volgens de Minister moeilijk staande houden dat alleen ons land dit voorstel tot een goed eind wil brengen. Er bestaat hierover een ruime consensus, althans tussen negen lidstaten. Zoals men weet is het Verenigd Koninkrijk volstrekt gekant tegen het voorstel, terwijl twee andere landen daarover nog moeilijkheden maken, doch die vallen op te lossen. Het dossier is dus klaar voor behandeling, op voorwaarde evenwel dat het in het kader van het

Dans un premier temps, la proposition doit être transmise pour avis au Parlement européen et au Comité économique et social. La ministre a déjà pris contact avec la Commission des Affaires sociales du Parlement européen et celle-ci est disposée à examiner la proposition d'urgence, mais la procédure parlementaire prendra de toute manière un certain temps.

Au total, la nouvelle proposition pourra donc, dans le meilleur cas, être soumise au Conseil une première fois en décembre. La présidence belge mettra tout en œuvre pour y parvenir, mais il ne faudrait guère de contretemps pour que cela ne puisse se faire.

B. *DISCUSSION AU SEIN DU COMITE D'AVIS*

Un membre du Comité d'avis continue à ne pas comprendre pourquoi on veut absolument faire une priorité de cette proposition de directive. Les interlocuteurs sociaux belges viennent de publier, dans le cadre du Conseil central de l'économie, un avis sur les priorités économiques à donner par la présidence belge (28 juin 1993). Dans cet avis, on évoque la relance de l'économie européenne, la lutte contre le chômage, les initiatives en matière de réseaux européens, le danger de la délocalisation des industries, etc., mais on ne souffle mot de cette proposition-ci. Le sénateur en conclut que, lorsque la F.E.B. et les syndicats se mettent d'accord, ils font preuve de plus de sagesse que certains partis politiques. Répétant ce qu'il a déjà dit au cours des réunions précédentes, il maintient que l'enthousiasme du Gouvernement belge pour cette proposition n'est pas partagé par les autres pays membres.

La ministre répond qu'il ne faut pas s'étonner de ne pas voir figurer dans un avis commun un point sur lequel le patronat et les syndicats ont des vues divergentes. De plus, les responsables politiques ne doivent pas se laisser influencer outre mesure par l'opinion des uns et des autres, mais doivent avant tout juger en fonction du contenu et de la pertinence de la directive. Or, ce que nous constatons actuellement en Europe, c'est que des entreprises se déplacent sans que leurs travailleurs soient informés (pour ne pas parler de consultation). Dans ce contexte, il paraît important au ministre de garantir un minimum de droits en matière d'information et de consultation aux travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire. Ensuite, on ne peut pas dire qu'il n'y a que la Belgique qui souhaite mener ce projet à bien. Il y a un large consensus, en tout cas entre neuf pays membres. On sait que le Royaume-Uni est formellement contre la proposition, deux autres pays ont encore des difficultés, mais elles peuvent être résolues. Le dossier est donc mûr, à condition qu'il puisse être traité sous le Protocole social. Par ailleurs, la présidence ne peut pas jouer cavalier seul. Pour réussir, elle a besoin du soutien de la Commission et des autres pays. Si la ministre a fait

Sociaal Protocol kan gebeuren. Overigens kan het voorzitterschap niet op eigen houtje handelen, want om te slagen moet het kunnen rekenen op de steun van zowel de Commissie als de andere lidstaten. De Minister wil aan dit voorstel prioriteit toekennen omdat zij ervan overtuigd is dat het Belgisch voorzitterschap de kans biedt vaart te zetten achter de behandeling van het dossier.

Een lid van het Adviescomité voegt eraan toe dat het argument van zijn collega over de wenselijkheid van dit Europees initiatief («momenteel zijn er belangrijker problemen zoals bijvoorbeeld de werkloosheid») niet erg overtuigend klinkt. De gebeurtenissen bieden altijd uitstekende redenen om een kwestie als deze op de lange baan te schuiven. Die twee aspecten hoeven elkaar niet uit te sluiten: het is zeer goed mogelijk zowel een Europese ondernemingsraad op te richten als de werkloosheid te bestrijden.

Het eerste lid van het Adviescomité brengt daartegen in dat men geen Europese ondernemingsraad nodig heeft om ten strijde te trekken tegen de gebrekkige voorlichting waarvan werknemers van multinationale ondernemingen het slachtoffer kunnen worden. Alle belangrijke Europese ondernemingen zijn vrijwillig toegetreten tot de gedragscode van de multinationale ondernemingen van de Internationale Kamer van Koophandel en/of tot die van de O.E.S.O. Zo nodig kan men die ondernemingen daarmee onder druk zetten om een betere voorlichting te verstrekken. Een aantal Belgische Ministers hebben dat overigens in het verleden reeds gedaan, zoals bij Michelin.

Tot slot verklaart de senator die aan het woord is, te vrezen dat de ijver van de Belgische Regering in dit dossier in feite de uitdrukking is van een bepaalde geestesinstelling die hij omschrijft als «unfriendly to business», waardoor ons land tijdens de voorbije jaren heel wat minder aantrekkelijk is geworden voor buitenlandse investeerders.

De Minister merkt op dat de toetreding tot de gedragscode van de O.E.S.O., hoe lofwaardig die ook is, altijd op een vrijwillige basis gebeurt. Het gaat hier niet om een recht van de werknemers. Voorts is het zo dat telkens wanneer men met die gedragscode heeft gezwaaid om de ondernemingen te verplichten degelijker voorlichting te verstrekken, vooral het politiek gewicht van de Minister de doorslag heeft gegeven. Het is dus niet zo dat de gedragscode aan de ondernemingen een echte verplichting oplegt tegenover hun werknemers.

De Minister is het volledig eens met het lid dat heeft verklaard dat niemand van plan is het probleem van de werkloosheid opzij te zetten voor het probleem van de Europese ondernemingsraad of andersom. Zij erkent dat de werkgelegenheid momenteel meer aan-

une priorité de cette proposition, c'est parce qu'elle est convaincue que la présidence belge peut faire progresser le dossier.

Un membre du Comité d'avis ajoute que l'argument de son collègue au sujet de l'opportunité de cette initiative européenne («il y a des problèmes plus importants à l'heure actuelle, par exemple le chômage») n'est pas convaincant. On trouvera toujours dans l'actualité de bonnes raisons pour ajourner une question comme celle-ci. Mais l'un ne doit pas exclure l'autre: on peut très bien et créer le comité d'entreprise européen et lutter contre le chômage.

Le premier membre du Comité d'avis réplique qu'on n'a pas besoin du comité d'entreprise européen pour lutter contre le manque d'information dont les travailleurs des multinationales peuvent être victimes. Toutes les grandes entreprises européennes ont volontairement adhéré au code de comportement des multinationales de la Chambre de commerce internationale et/ou à celui de l'O.C.D.E. Si nécessaire, on peut déjà par cette voie contraindre ces entreprises à fournir une meilleure information. Des ministres belges l'ont d'ailleurs déjà fait dans le passé (par exemple dans le cas Michelin).

Enfin, ce sénateur craint que le zèle dont le Gouvernement belge fait preuve dans ce dossier ne soit qu'une autre expression d'une certaine attitude psychologique, qu'il qualifie de «unfriendly to business» et qui a fait perdre à la Belgique beaucoup de son attractivité pour les investisseurs étrangers, ces dernières années.

La ministre fait remarquer que l'adhésion au code de conduite de l'O.C.D.E., pour louable qu'il soit, est volontaire. Il ne s'agit pas d'un droit des travailleurs. Ensuite, dans les cas où l'on s'est servi du code pour obliger des entreprises à fournir une meilleure information, c'est surtout le poids politique du ministre qui a compté, ce n'était pas parce que le code aurait créé une véritable obligation des entreprises vis-à-vis de leurs travailleurs.

La ministre est entièrement d'accord avec le membre qui a dit qu'il ne s'agit pas de négliger le problème du chômage au profit des comités d'entreprise européens ou vice-versa. Elle reconnaît que l'emploi constitue actuellement une préoccupation plus pressante

dacht behoeft en het ligt geenszins in haar bedoeling zich tijdens het Belgische voorzitterschap uitsluitend met de Europese ondernemingsraden bezig te houden.

Van de acht richtsnoeren die de heer Delors tijdens de jongste Eurotop heeft vermeld, zijn er twee die tot de bevoegdheid van de Minister behoren: de arbeidskosten en de arbeidsorganisatie. Het ogenblik is aangebroken om de voorstellen van de Voorzitter van de Commissie in daden om te zetten, zo mogelijk door een aantal regelgevende initiatieven op dit stuk te nemen. Een voorbeeld daarvan is het voorstel van richtlijn betreffende de zogeheten atypische arbeidsvormen (deeltijdarbeid, uitzendarbeid of arbeid met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd). Door een aantal sociale rechten te waarborgen aan wie atypische arbeid verricht, zou de richtlijn een aantal arbeidsvormen bevorderen die kunnen bijdragen tot een nieuwe organisatie van de arbeid, die beter tegemoetkomt aan de bestaande noden in Europa.

Voorts heeft de Minister een initiatief genomen opdat de Sociale Raad, waarvan zij het voorzitterschap zal waarnemen, kan meewerken aan de voorbereiding van het Witboek dat de Commissie op basis van de acht punten van de heer Delors moet opstellen voor de Europese top in december 1993. Er wordt momenteel gewerkt aan een basistekst die op 22 en 23 september 1993 voorgelegd zal worden aan het Permanent Comité voor de Werkgelegenheid en aan een informele vergadering van de Raad van Sociale Zaken. Vervolgens zal die tekst in behandeling worden genomen tijdens de formele vergaderingen van de Sociale Raad op 12 oktober en 23 november 1993.

*
* *

De volgende vragen worden nog door leden van het Adviescomité aan de Minister gesteld.

(1) Ten tijde van de onderhandelingen over het Verdrag betreffende de Europese Unie en meer bepaald over het Sociale Protocol was er veel discussie over de vraag of het juridisch aanvaardbaar is om in de Gemeenschap regels voor elf van de twaalf lidstaten uit te vaardigen. Uiteindelijk heeft men beslist dat het kan. Zijn de opvattingen in de Gemeenschap nog altijd dezelfde op dit punt, en zo ja, is men bereid voor dit concrete voorstel van de procedure met elf gebruik te maken (los van de vraag of die elf het nu feitelijk over het voorstel eens zijn of niet)?

Antwoord van de Minister

Het Sociale Protocol komt naast het E.G.-Verdrag (zoals gewijzigd door het Verdrag van Maastricht). Voor sociale aangelegenheden kan de Commissie, die het initiatiefrecht heeft, dus kiezen op welke juridische grondslag zij haar voorstellen indient. In dit dossier lijkt zij in elk geval gebruik te zullen maken van het Sociale Protocol, wat logisch is, gelet op het

et elle n'a nullement l'intention de s'occuper exclusivement des comités d'entreprise européens au cours de la présidence belge de la Communauté.

Des huit lignes directrices que M. Delors a esquissées lors du dernier sommet européen, il y en a deux qui appartiennent au secteur de compétence de la ministre: celles qui concernent le coût et l'organisation du travail. Il convient maintenant de concrétiser les suggestions du président de la Commission, si possible en faisant aboutir certaines initiatives législatives qui entrent dans ce cadre. La proposition de directive relative au travail dit atypique (travail à temps partiel, intérimaire ou à contrat de durée limitée) en est un exemple. En garantissant certains droits sociaux à ceux qui font du travail atypique, la directive stimulerait des formes de travail qui peuvent contribuer à une nouvelle organisation du travail, plus adaptée aux besoins actuels de l'Europe.

Par ailleurs, le ministre a pris une initiative pour que le Conseil social, dont elle assumera la présidence, puisse contribuer à l'élaboration du Livre blanc que la Commission doit établir pour le sommet européen de décembre prochain, sur la base des huit points de M. Delors. Un texte martyr est en cours de préparation, qui sera soumis au Comité permanent de l'Emploi et à un conseil informel Affaires sociales, les 22 et 23 septembre, et ensuite discuté lors des réunions formelles du Conseil social prévues pour le 12 octobre et le 23 novembre.

*
* *

Les membres du Comité d'avis posent encore les questions suivantes à la ministre.

(1) Lors des négociations concernant le Traité sur l'Union européenne et plus particulièrement le Protocole social, on a beaucoup discuté de la question de savoir s'il était juridiquement acceptable d'édicter des règles pour onze des Etats membres de la Communauté. On a finalement estimé que cela pouvait se faire. Les conceptions communautaires sont-elles restées les mêmes à cet égard et, dans l'affirmative, est-on prêt à faire usage de la procédure à onze pour la proposition concrète qui nous occupe (indépendamment de la question de savoir si ces onze sont aujourd'hui effectivement d'accord ou non sur cette proposition)?

Réponse de la ministre

Le protocole social prend place aux côtés du traité C.E. (tel que modifié par le traité de Maastricht). Pour les questions sociales, la Commission, qui a le droit d'initiative, peut donc choisir la base juridique sur laquelle elle dépose ses propositions. Dans le présent dossier, il apparaît en tout cas qu'elle fera usage du Protocole social, ce qui est logique, puisque les onze

feit dat de elf ondertekenaars van dit protocol vragen om het op die basis in te dienen. Maar het is niet uitgesloten dat de Commissie daarnaast voor bepaalde onderdelen van het huidige voorstel een procedure op basis van het E.G.-verdrag (artikel 100 - unanimité van de twaalf lidstaten) instelt.

(2) Wat zijn de resterende knelpunten tussen de elf lidstaten die het voorstel globaal genomen genegen zijn?

Antwoord van de Minister

Zonder afbreuk te doen aan de vertrouwelijkheid van de onderhandelingen in de Raad kan gezegd worden dat er nog weinig knelpunten overblijven.

a) Een paar landen vragen op objectieve gronden uitzonderingen voor bepaalde sectoren.

b) Er is nog discussie over de tweede « drempel » wat de werknemersaantallen betreft die bepalen of een onderneming of concern onder de richtlijn valt. Iedereen aanvaardt de drempel van « minstens 1 000 werknemers in de hele E.G. » (of in de elf lidstaten van het Sociale Protocol, zo het voorstel op die basis wordt ingediend). Maar of de tweede drempel « minstens 100 per lidstaat » of « minstens 100 per vestiging/deelonderneming » moet zijn, is nog niet helemaal uitgemaakt.

c) Ook nog niet helemaal aanvaard zijn de bepalingen van het voorstel die ervoor moeten zorgen dat de richtlijn ook van toepassing is op ondernemingen/concerns met een communautaire dimensie die hun hoofdzetel buiten de E.G. hebben of, ingeval men in het kader van het Sociale Protocol werkt, buiten de Elf, bijvoorbeeld in het Verenigd Koninkrijk.

(3) Wat verwacht de Minister zelf van het advies van dit Adviescomité over het voorstel van richtlijn? Zijn er bepaalde vragen die zij door het Parlement beantwoord wil zien, bepaalde punten waarover zij graag zou willen dat het Parlement zich uitspreekt?

Antwoord van de Minister

Een eventuele uitspraak van het Parlement zou vooral moeten gaan over het principe, namelijk het recht van de werknemers om in multinationale ondernemingen op Europees niveau geïnformeerd en geconsulteerd te worden. De technische details van de regeling, waar men overigens maar al te vaak over redetwist om de grond van de zaak te ontlopen, kunnen het beste aan de onderhandelaars worden overgelaten.

(4) De vertegenwoordiger van het V.B.O. heeft er tijdens een vorige vergadering op gewezen dat er een reëel gevaar bestaat dat in de Europese ondernemingsraad weinig rekening gehouden wordt met de belangen van de kleine landen. Is het niet nodig in het voorstel een bepaling op te nemen die dat gevaar kan tegengaan?

signataires de ce protocole demandent que la proposition soit présentée sur cette base. Il n'est, toutefois, pas exclu qu'à côté de cela, la Commission enclenche, pour certaines parties de la proposition actuelle, une procédure sur la base du traité C.E. (article 100 - unanimité des douze Etats membres).

(2) Quels sont les points de désaccord qui subsistent entre les onze Etats membres qui sont globalement favorables à la proposition?

Réponse de la ministre

Sans porter atteinte au caractère confidentiel des négociations au sein du Conseil, on peut dire qu'il ne subsiste guère de points de désaccord.

a) Quelques pays demandent que l'on prévoie des exceptions pour certains secteurs en fonction de critères objectifs.

b) On discute encore du second « seuil » en ce qui concerne le nombre de travailleurs qui détermine si une entreprise ou un groupe tombe sous le coup de la directive. Tout le monde admet le seuil des « 1 000 travailleurs au moins dans l'ensemble de la C.E. » (ou dans les onze Etats membres du Protocole social, si la proposition est déposée sur cette base). Mais on n'a pas encore tout à fait décidé si le second seuil doit être de « 100 travailleurs au moins par Etat membre » ou de « 100 travailleurs au moins par établissement ou division d'entreprise ».

c) Ne sont pas non plus encore tout à fait acceptées les dispositions de la proposition par lesquelles la directive pourra s'appliquer aussi aux entreprises ou groupes de dimension communautaire qui ont leur siège principal en dehors de la C.E. ou, si l'on travaille dans le cadre du Protocole social, en dehors des Onze, par exemple au Royaume-Uni.

(3) Qu'espère, pour sa part, la ministre de l'avis du Comité d'avis sur la proposition de directive? Y a-t-il des questions auxquelles elle souhaite que le Parlement apporte une réponse, certains points sur lesquels elle aimerait que le Parlement se prononce?

Réponse de la ministre

Une déclaration éventuelle du Parlement devrait porter surtout sur le principe, à savoir le droit des travailleurs des entreprises multinationales à être informés et consultés au niveau européen. Quant aux détails techniques de la réglementation, sur lesquels on ne se querelle trop souvent que pour se soustraire au fond du problème, il vaut mieux laisser aux négociateurs le soin de les régler.

(4) Le représentant de la F.E.B. a déclaré au cours d'une réunion précédente qu'il existait un réel danger de voir le comité d'entreprise européen ne guère tenir compte des intérêts des petits pays. Est-il nécessaire de prévoir dans la proposition une disposition permettant de prévenir ce danger?

Antwoord van de Minister

De opmerking is terecht. Het risico van een minorisering van de kleine lidstaten betreft trouwens niet alleen de werknemers, maar vooral de werkgevers. Deze laatste vrezen volledig buiten het centrale consultatieniveau te vallen en op termijn ook inzake beslissingen volledig door de werkgevers van de grote landen (vooral Duitsland) te worden overvleugeld. België wenst dat de richtlijn zo aangepast wordt dat de directies van de lagere echelons een gegarandeerde inbreng in de informatie- en consultatieprocedure op het Europese niveau krijgen.

Wat de werknemers betreft, bevat het voorstel een sleutel voor een gewaarborgde vertegenwoordiging van elke lidstaat vanaf een bepaald aantal werknemers, wat een relatief sterkere vertegenwoordiging van de kleine vestigingen of deelondernemingen garandeert en zo onrechtstreeks de kleine landen ten goede komt.

Het lid dat de vraag gesteld heeft, betwijfelt dat dit voldoende is. Moet men bijvoorbeeld niet denken aan een bepaling die garandeert dat in de adviezen die een Europese ondernemingsraad uitbrengt, ook minderheidsstandpunten opgenomen worden? De Minister antwoordt dat een richtlijn niet zo ver in detail kan treden.

V. Advies(1)

A. VOORAF

1. Het Adviescomité behandelde deze aangelegenheid op eigen initiatief. Het was van oordeel dat het gestelde probleem belangrijk was en dat het onbetwistbaar opportuun was dat de Senaat zich de vraag zou stellen of de ontwerprichtlijn behoorde tot de maatregelen waaraan het Belgische voorzitterschap dringend aandacht moest besteden. Indien op deze vraag positief zou worden geantwoord, dan dienden ook ten gronde de aangewezen bedenkingen te worden geformuleerd. Er werd gestreefd naar een zo ruim mogelijke consensus zonder dat afwijkende houdingen werden afgewezen.

Het Adviescomité maakt een onderscheid tussen wat zij beschouwt als de krachtlijnen van de ontwerp-richtlijn enerzijds en als de concrete uitvoeringsmaatregelen anderzijds. Het Adviescomité is van oordeel dat zijn taak er vooral in bestaat te adviseren over de krachtlijnen van het ontwerp.

(1) Dit voorstel van advies heeft betrekking op het ontwerp Com (90) 581 def zoals het door de Commissie aan de Raad werd overgemaakt op 25 januari 1991. De Commissie wijzigde haar voorstel met de documenten Com (91) 345 def van 16 september 1991 en Com (91) def/2 van 3 december 1991. Het Deense voorzitterschap diende een gewijzigde versie in op 25 mei 1993, Raad 25 mei 1993, nr. 6665/93.

Réponse de la ministre

La remarque est pertinente. Le risque d'assister à une minorisation des petits Etats membres concerne du reste non seulement les travailleurs, mais aussi et surtout les employeurs. Ces derniers craignent d'être totalement écartés du niveau de consultation central et d'être totalement éclipsés, à terme, par les employeurs des grands pays (surtout l'Allemagne), même au niveau décisionnel. La Belgique souhaite que l'on adapte la directive de manière à garantir aux directions des échelons inférieurs un apport dans la procédure d'information et de consultation au niveau européen.

En ce qui concerne les travailleurs, la proposition renferme une clé garantissant la représentation de chaque Etat membre à partir d'un certain nombre de travailleurs, ce qui assure une représentation relativement plus forte des petits établissements ou des petites divisions d'entreprise et, ainsi, profite aussi indirectement aux petits pays.

L'intervenant qui a posé la question doute que cela soit suffisant. Ne doit-on pas songer, par exemple, à une disposition garantissant que les avis émis par un comité d'entreprise européen fassent également état des points de vue minoritaires? La ministre répond qu'une directive ne peut aller aussi loin dans les détails.

V. Avis(1)

A. PREAMBULE

1. Le Comité d'avis a examiné cette question de sa propre initiative. Il a estimé que le problème posé était important et qu'il était incontestablement opportun que le Sénat s'interroge sur le point de savoir si le projet de directive fait partie des mesures dont la présidence belge doit s'occuper d'urgence. En cas de réponse affirmative, il y aurait lieu de formuler également des considérations qui s'imposent concernant le fond du projet. On s'est efforcé de parvenir à un consensus aussi large que possible, sans écarter les points de vue divergents.

Le Comité d'avis a fait la distinction entre ce qu'il considèrerait comme les lignes directrices du projet de directive, d'une part, et les mesures d'exécution concrètes, d'autre part. Le Comité d'avis a considéré que sa tâche consistait avant tout à donner un avis sur les lignes directrices du projet.

(1) La présente proposition d'avis concerne le projet Com(90) 581 final tel qu'il a été transmis par la Commission au Conseil le 25 janvier 1991. La Commission a modifié sa proposition par les documents Com(91) 345 final du 16 septembre 1991 et Com(91) final 2 du 3 décembre 1991. La présidence danoise a présenté une version modifiée le 25 mai 1993, Conseil 25 mai 1993, n° 6665/93.

Het Adviescomité stelt eveneens vast dat de sociale gesprekspartners er niet in geslaagd zijn tot een consensus te komen. Zulks blijkt uit de standpunten ingenomen door de betrokkenen tijdens de hoorzittingen ingericht door het Adviescomité. Dit blijkt eveneens uit de adviezen geformuleerd in de Nationale Arbeidsraad(1) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven(2). Het Adviescomité is van oordeel dat zulks de politieke overheid en meer bepaald het Parlement niet mag beletten zich over deze aangelegenheid te buigen en een advies ter zake te formuleren.

B. DE ERKENNING VAN DE ONTWERPRICHTLIJN ALS PRIORITAIR VOOR HET BELGISCHE VOORZITTERSCHAP

2. Het Adviescomité is van oordeel dat de ontwerprichtlijn een bijzonder belangrijk probleem aanbelangt. De behandelde materie is reeds lange tijd aanhangig bij de Europese instanties. Zij vertoont bovendien een hoge graad van actualiteit. Het verder voor zich uitschuiven van de behandeling ervan zou het vertrouwen van grote groepen van werknemers in de Europese constructie in hoge mate ondermijnen.

Op wereldvlak ondergaat het economisch leven belangrijke mutaties. Bedrijfssluitingen, delokalisaties, reorganisaties, wijzigingen in de arbeidsorganisatie, structuurwijzigingen, concentraties, fundamentele veranderingen in de individuele arbeidspositie van de werknemers zijn er de uitdrukking van. Deze mutaties doen zich uiteraard eveneens voor op het beperkter vlak van de Europese Gemeenschap.

De stijgende werkloosheid, dalende welvaart, stijgende levensduurte en sociale instabiliteit zijn onder meer van deze ongecontroleerde mutaties het gevolg. Sociale correcties zijn derhalve noodzakelijk.

De Europese Gemeenschap poogt deze veranderingen normatief te begeleiden. Zij krijgt hiermede de schuld van de sociale crisis. Het vertrouwen van grote massa's van Europese burgers in de Europese constructie wordt ernstig ondermijnd.

Op een beperkt gebied probeert de ontwerprichtlijn op de Europese ondernemingsraad hier te verhelpen.

Het Adviescomité is dan ook van mening dat de ontwerprichtlijn als prioritair voor het Belgisch voorzitterschap moet worden beschouwd. België dient derhalve met redelijke inzet alle stappen te

Le Comité d'avis a également constaté que les interlocuteurs sociaux n'étaient pas parvenus à un consensus. Cette constatation résulte des points de vue adoptés par les intéressés au cours des auditions organisées par le Comité d'avis. Elle ressort également des avis formulés au sein du Conseil national du travail(1) et du Conseil central de l'économie(2). Le Comité d'avis a estimé que cette circonstance ne devait pas empêcher le pouvoir politique, et plus particulièrement le Parlement, de se pencher sur la question et d'émettre un avis à son sujet.

B. RECONNAISSANCE DU PROJET DE DIRECTIVE COMME PRIORITE DE LA PRESIDENCE BELGE

2. Le Comité d'avis estime que le projet de directive a trait à un problème particulièrement important. Les instances européennes sont saisies depuis longtemps déjà de cette question. Celle-ci est, en outre, très actuelle. En continuant d'en reporter l'examen, on risquerait de compromettre la confiance de groupes importants de travailleurs dans la construction européenne.

L'économie mondiale subit d'importantes mutations. Les fermetures d'entreprises, les réorganisations, les changements dans l'organisation du travail, les modifications structurelles, les concentrations, les changements fondamentaux dans le statut individuel des travailleurs, en sont l'expression. Ces mutations se manifestent évidemment aussi sur le plan plus limité de la Communauté européenne.

Ces mutations incontrôlées comptent parmi les causes de la hausse du chômage, de la diminution du bien-être, de l'augmentation du coût de la vie et de l'instabilité sociale. Des correctifs sociaux sont dès lors nécessaires.

La Communauté européenne s'efforce de canaliser ces changements par des mesures normatives. On lui impute, de ce fait, la responsabilité de la crise sociale. La confiance de groupes importants de citoyens européens dans la construction européenne s'en trouve sérieusement ébranlée.

Le projet de directive concernant le conseil d'entreprise européen s'efforce de remédier à cette situation dans un domaine limité.

Le Comité d'avis estime, dès lors, que la présidence belge doit considérer ce projet de directive comme une priorité urgente. En conséquence, la Belgique se doit de faire tout ce qui est raisonnablement possible

(1) N.A.R. — Advies nr. 999 van 26 maart 1991.

(2) C.R.B. — Advies van 28 juni 1993 over de economische prioriteiten die België moet geven bij de uitoefening van het Voorzitterschap van de Europese Raad tijdens het tweede halfjaar van 1993.

(1) C.N.T. — Avis n° 999 du 26 mars 1991.

(2) C.C.E. — Avis du 28 juin 1993 sur les priorités économiques à donner par la Belgique à l'occasion de l'exercice de la présidence du Conseil européen au cours du second semestre de 1993.

ondernemen die de verdere behandeling met zich meebrengen met het oog op een spoedige en definitieve goedkeuring van de richtlijn.

3. De redenen hiertoe zijn veelvuldig. Zo is er vooreerst de vaststelling dat het principe van het recht op informatie en consultatie van de werknemers omtrent de werking van hun onderneming in tal van internationale en Europese akten is erkend. Meer bepaald gaat het om deze rechten in ondernemingen met een transnationale dimensie (1).

Het Sociaal Actieprogramma van de Commissie van 5 december 1989 (2) ligt aan de basis van de behandelde ontwerp-richtlijn.

4. De Belgische nationale wetgeving kent aan de werknemers in ons land een recht op informatie en consultatie toe wat betreft de Belgische vestigingen, met inbegrip van informatie omtrent de internationale situatie over de economische of financiële entiteit waarvan de desbetreffende vestigingen deel uitmaken.

5. Een Europese, ja zelfs een internationale normgeving, zijn nodig. Het is aangewezen dat binnen de Europese Gemeenschap rechten op informatie en consultatie aan de werknemers worden toegekend voor ondernemingen of concerns met communautaire dimensie. De verwezenlijking van de E.M.U. en van de eenheidsmarkt brengt heel wat wijzigingen in het economische productieproces met zich mee op Europees niveau. De nationale procedures van informatie en consultatie volstaan niet meer.

6. Het Adviescomité heeft met belangstelling kennis genomen van het standpunt van de werkgevers.

Het stelt vast dat de werkgevers geen principiële bezwaren formuleren tegen het toekennen van het recht van de werknemers op informatie en consultatie (3).

(1) a) Internationale Arbeidsorganisatie: driedelige verklaring van beginselen betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid.

b) O.E.S.O.- richtlijn van 21 juni 1976 voor multinationale ondernemingen.

c) Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden aanvaard door de Europese Ministerraad van Straatsburg op 8 en 9 december 1989 door elf lidstaten, punten 17 en 18.

(2) Com (89) 568 def., blz. 31.

(3) Advies N.A.R. nr. 999, blz. 9 (cf. blz. 62 hieronder).

pour que l'examen du projet soit poursuivi et que la directive soit adoptée rapidement et de manière définitive. Le Comité d'avis ne dit pas pour autant que la Belgique doit négliger ses autres missions européennes pour faire approuver ce projet de directive.

3. Les raisons pour ce faire sont multiples. Tout d'abord, on constate que le principe du droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sujet du fonctionnement de leur entreprise est reconnu par nombre d'actes internationaux et européens, en particulier lorsque ces droits concernent des entreprises ayant une dimension transnationale (1).

Le projet de directive à l'examen est basé sur le programme d'action sociale de la Commission du 5 décembre 1989 (2).

4. La législation nationale belge confère aux travailleurs de notre pays un droit d'information et de consultation en ce qui concerne les établissements belges, en ce compris une information au sujet de la situation internationale des établissements en question.

5. Une législation européenne, et même internationale, s'impose. Il faut qu'au sein de la Communauté européenne, des droits en matière d'information et de consultation soient accordés aux travailleurs dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire. La réalisation de l'U.E.M. et du marché unique entraînent de nombreuses modifications du processus de production économique au niveau européen. Les procédures nationales d'information et de consultation ne suffisent plus.

6. Le Comité d'avis a pris connaissance avec intérêt du point de vue des employeurs.

Les employeurs ne formulent pas d'objections de principe à l'octroi aux travailleurs de droits en matière d'information et de consultation (3).

(1) a) Organisation internationale du travail (O.I.T.): triple déclaration de principes relative aux entreprises multinationales et à la politique sociale.

b) Directive de l'O.C.D.E. du 21 juin 1976 pour les entreprises multinationales.

c) Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée au Conseil de ministres européen de Strasbourg des 8 et 9 décembre 1989 par 11 Etats membres, points 17 et 18.

(2) Com (89) 568 final, p. 31.

(3) Avis du C.N.T. n° 999, p. 9 (cf. p. 62 ci-dessous).

Het Adviescomité onderzoekt de praktische bezwaren van de werkgevers. Volgens hen zou de instelling van de Europese ondernemingsraad:

1° het gezag van de lokale bedrijfsleiders aantasten;

2° de besluitvorming vertragen;

3° regionale en protectionistische tendenzen bevorderen;

4° de bestaande arbeidsverhoudingen verstoren;

5° conflictsituaties veroorzaken;

6° voor de ondernemingen te hoge kosten meebrengen.

Het Adviescomité meent echter dat de tekst van de Europese Commissie voldoende waarborgen biedt om hogervermelde nadelen te vermijden in de mate waarin zij zouden aanwezig zijn.

C. DE ALGEMENE FILOSOFIE VAN DE ONTWERPRICHTLIJN

7. Het Adviescomité stelt vast dat de algemene filosofie van de ontwerprichtlijn als volgt kan worden samengevat:

1° het recht op informatie en consultatie van de werknemers wordt uitgeoefend in een Europese ondernemingsraad;

2° deze ondernemingsraad bestaat uitsluitend uit werknemers en kan veeleer beschouwd worden als een werknemersraad;

3° de oprichting van een Europese ondernemingsraad heeft geen dwingend karakter; de werknemers kunnen er volledig van afzien of zij kunnen met de werkgever overeenkomen een ander informatie- en consultatiemechanisme op te zetten (dat aan bepaalde voorwaarden moet voldoen);

4° komt er geen akkoord tussen werkgever en werknemersafgevaardigden, dan moet toch een Europese ondernemingsraad worden opgezet, die aan bepaalde minimumnormen beantwoordt;

5° Europese ondernemingsraden die vrijwillig werden opgericht vóór de goedkeuring van de richtlijn mogen behouden blijven onder de voorwaarden die bij overeenkomst werden vastgelegd.

8. Het Adviescomité kan deze filosofie aanvaarden als een stap in de richting van een evenwichtig stelsel van werknemersinspraak.

Sommige leden maken nochtans volgende bedenkingen:

1° de rol van de syndicale delegatie mag door de nieuwe structuren niet worden ondermijnd. De syndicale delegatie moet het orgaan van overleg en con-

Le Comité d'avis examine les objections pratiques des employeurs, selon lesquelles la constitution de comités d'entreprise européens:

1° porterait atteinte à l'autorité des dirigeants des établissements locaux;

2° entraînerait des retards dans le processus décisionnel;

3° favoriserait les tendances régionales et protectionnistes;

4° perturberait les relations de travail existantes;

5° entraînerait des situations conflictuelles;

6° entraînerait des coûts excessifs pour les entreprises.

Le Comité d'avis estime toutefois que le texte de la Commission européenne comporte des garanties suffisantes pour éviter les inconvénients précités, dans la mesure où ils existeraient.

C. LA PHILOSOPHIE GENERALE DU PROJET DE DIRECTIVE

7. Le Comité d'avis constate que l'on peut résumer comme suit la philosophie générale du projet de directive:

1° le droit à l'information et à la consultation des travailleurs s'exerce au sein d'un comité d'entreprise européen;

2° ce comité d'entreprise se compose exclusivement de travailleurs et peut être considéré plutôt comme un comité de travailleurs;

3° la création d'un comité d'entreprise européen n'a aucun caractère obligatoire; les travailleurs peuvent y renoncer totalement ou peuvent convenir avec l'employeur de mettre au point un autre mécanisme d'information et de consultation (qui doit remplir certaines conditions);

4° en cas de désaccord entre l'employeur et les délégués des travailleurs, il convient cependant d'instituer un comité d'entreprise européen qui répond à des normes minimales déterminées;

5° les comités d'entreprise européens qui ont été constitués volontairement avant l'approbation de la directive, peuvent être maintenus aux conditions fixées conventionnellement.

8. Le Comité d'avis estime pouvoir souscrire à cette philosophie comme une étape en direction d'un système équilibré de participation des travailleurs.

Plusieurs membres formulent néanmoins les considérations suivantes:

1° les nouvelles structures ne peuvent porter atteinte au rôle de la délégation syndicale. C'est la délégation syndicale et non le comité d'entreprise

testatie bij uitstek zijn en niet de Europese ondernemingsraad. Een Europese syndicale delegatie moet worden opgericht;

2° er moet binnen 5 jaar na de inwerkingtreding worden afgestapt van het suppletief en niet-imperatief karakter van de richtlijn;

3° de communautaire formule van werknemersinspraak moet zoveel mogelijk verenigbaar zijn met de bestaande nationale stelsels als daar zijn de Duitse *Mitbestimmung*, het Belgische en het Engelse stelsel van werknemersparticipatie.

In dit perspectief is het aangewezen dat de rol van de Europese ondernemingsraad beperkt blijft tot een functie van informatie en consultatie.

D. TEN GRONDE

9. Wat het toepassingsgebied van de richtlijn betreft evenals de structuur en de werking van de E.O.R. spreekt het Comité zich niet uit over de concrete bepalingen.

Het Adviescomité deelt het standpunt van de Europese Commissie waar bepaald wordt dat de werknemersafgevaardigden in de Europese ondernemingsraad over dezelfde bescherming en waarborgen moeten beschikken als die toegekend door de nationale wetgeving van hun land van herkomst. Wat de specifieke rechten betreft, toegekend aan de leden van de Europese ondernemingsraad met het oog op de goede werking van de instelling, meent het Adviescomité dat er communautaire regels moeten worden vastgelegd.

10. Inzake het principe zelf van de oprichting van de E.O.R. ziet het Adviescomité een waarborg van onafhankelijkheid van de werknemersafgevaardigden in het bijzonder onderhandelingscomité, in de bevestiging van hun standpunt door de bevoegde Europese beroepscentrales.

11. Ten einde te vermijden dat vestigingen uit kleinere Europese lidstaten, wegens het beperkte aantal werknemersafgevaardigden in de Europese ondernemingsraad, permanent in minderheid zouden worden gesteld, stelt het Adviescomité correcties voor. Zoals bijvoorbeeld:

a) minderheidsstandpunten worden steeds weergegeven in de adviezen;

b) of de adviezen worden met eensgezindheid aangenomen;

c) of de werknemersafgevaardigden dienen hun eindstemming over adviezen te bepalen in samenspraak met de bevoegde beroepscentrale.

12. Wat de bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad betreft, stemt het Adviescomité in met

européen qui doit être l'organe de concertation et de contestation par excellence. Il doit être créé une délégation syndicale européenne;

2° il y a lieu de renoncer dans les cinq ans qui suivent l'entrée en vigueur de la directive, à son caractère supplétif et non impératif de celle-ci;

3° la formule communautaire de participation des travailleurs doit être conciliable autant que possible avec les systèmes nationaux existants, tels que la *Mitbestimmung* allemande et les systèmes belge et anglais de participation des travailleurs.

Dans cette optique, il convient que le rôle du comité d'entreprise européen demeure limité à une fonction d'information et de consultation.

D. QUANT AU FOND

9. En ce qui concerne le champ d'application de la directive ainsi que la structure et le fonctionnement du comité d'entreprise européen, le Comité d'avis ne se prononce pas sur les dispositions concrètes.

Le Comité d'avis partage la position de la Commission européenne sur le fait que les délégués des travailleurs au conseil d'entreprise européen doivent disposer de la même protection et des mêmes garanties que celles conférées par la législation nationale du pays d'origine. En ce qui concerne les droits spécifiques accordés aux membres du comité d'entreprise européen, le Comité d'avis estime qu'en vue d'assurer le bon fonctionnement de l'institution, des règles communautaires doivent être fixées.

10. S'agissant du principe même de la création du comité d'entreprise européen, le Comité d'avis considère comme garantie de l'indépendance des délégués des travailleurs au comité spécial de négociation la confirmation de leur point de vue par les centrales professionnelles européennes compétentes.

11. Afin d'éviter qu'en raison du nombre limité des délégués des travailleurs au comité d'entreprise européen, les établissements des petits Etats membres européens ne soient mis constamment en minorité, le Comité d'avis propose des correctifs, tels que par exemple:

a) les positions minoritaires sont toujours mentionnées dans les avis;

b) ou les avis sont adoptés à l'unanimité;

c) ou les délégués des travailleurs doivent déterminer leur vote final sur les avis d'un commun accord avec la centrale européenne compétente.

12. En ce qui concerne la compétence du comité d'entreprise européen, le Comité d'avis est d'accord

de ontwerprichtlijn (1). Het is van oordeel dat, zoals in de Belgische wetgeving, de informatie tijdig moet gebeuren, volledig, begrijpelijk en geschreven moet zijn. Van werkgevers- en werknemersafgevaardigden wordt verwacht dat zij hun respectieve bevoegdheden te goeder trouw uitoefenen.

Sommige leden zijn bovendien van oordeel dat indien de onderneming een extra-communautaire dimensie heeft, de informatie die onderneming ook op het internationale vlak moet situeren. Zij menen ook dat de echtheid en de volledigheid van de gegevens moeten kunnen worden gecontroleerd en toegelicht door beëdigde experts.

E. ALGEMEEN BESLUIT

13. Het Adviescomité is van oordeel dat de ontwerprichtlijn over de oprichting van Europese ondernemingsraden door het Belgische voorzitterschap moet beschouwd worden als een dringende taak.

*
* *

Het bovenstaande advies wordt aangenomen met 11 stemmen tegen 2.

*
* *

De leden die tegen het advies gestemd hebben en die gekant zijn tegen het voorstel van richtlijn inzake de oprichting van Europese ondernemingsraden, hebben de volgende verklaring afgelegd (tegenadvies).

Wat eerst en vooral de procedure betreft:

1. Menen de leden in kwestie:

— dat het Adviescomité bij de keuze van zijn thema's zou moeten uitgaan van hun Europese belangrijkheid en niet van de invloed die zij kunnen hebben op de Belgische binnenlandse politiek;

— dat de wijze waarop het Comité het eerste voorstel voor een richtlijn behandeld heeft waarover het een advies heeft uitgebracht, namelijk die welke tot doel heeft een heffing op de CO₂-uitstoot en het gebruik van energie in te voeren [Gedr. St. Senaat nr. 607-1 (1992-1993) van 5 mei 1993], reeds een alibi vormde om het beleid van de Belgische Regering te steunen;

— dat daarenboven bepaalde andere prioriteiten die de Regering inzake het Europees beleid heeft aangekondigd, evenmin door de meerderheid van de andere lidstaten van de Gemeenschap gedeeld worden (bijvoorbeeld de harmonisering van de roerende voorheffing);

sur le projet de directive (1). Il estime que, comme dans la législation belge, l'information doit intervenir en temps opportun, être complète, compréhensible et donnée par écrit. Les délégués des employeurs et des travailleurs sont tenus d'exercer leurs compétences respectives de bonne foi.

Plusieurs membres estiment, en outre, que si l'entreprise a une dimension extra-communautaire, l'information doit également situer l'entreprise sur le plan international. Ils estiment également que l'exactitude et l'exhaustivité des renseignements doivent pouvoir être contrôlées et expliquées par des experts assermentés.

E. CONCLUSION GENERALE

13. Une majorité du Comité d'avis estime que le projet de directive concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen doit être considéré par la présidence belge comme une tâche urgente.

*
* *

L'avis ci-dessus a été adopté par 11 voix contre 2.

*
* *

Les membres qui ont voté contre l'avis et qui s'opposent à la proposition de directive portant sur la constitution de comités d'entreprise européens, ont fait la déclaration suivante (contre-avis).

Tout d'abord, quant à la procédure:

1. Les membres en question estiment:

— que le Comité d'avis devrait choisir ses thèmes de discussion en fonction de leur importance européenne et non pas en fonction de leur impact éventuel sur la politique intérieure belge;

— que la façon dont le Comité a traité le premier projet de directive sur lequel il a émis un avis, celui visant à instaurer une taxe sur les émissions de CO₂ et sur l'énergie [document du Sénat n° 607-1 (1992-1993) du 5 mai 1993], fut déjà un alibi pour soutenir la politique du Gouvernement belge;

— que d'ailleurs, certaines autres priorités annoncées par le Gouvernement en matière de politique européenne ne sont pas non plus partagées par la majorité des autres pays membres de la Communauté (par exemple l'harmonisation du précompte mobilier);

(1) Bijlage minimale voorschriften punt 1.

(1) Annexe prescriptions minimales point 1.

— dat dit ook geldt voor het thema van de oprichting van Europese ondernemingsraden, waarvan men niet kan stellen dat het een prioritaire zorg van alle lidstaten is.

2. Dezelfde leden stellen met grote verbazing vast dat de voorzitter van het Adviescomité het oude voorstel van een richtlijn van de Europese Commissie « betreffende de voorlichting en de raadpleging tussen de directie en de werknemers in een grote verscheidenheid van ondernemingen die grensoverschrijdend kunnen zijn », de zgn. richtlijn-Vredeling, die sinds vele jaren niet meer op de agenda van de vergaderingen van de Raad voorkomt noch tot de prioriteiten van de Commissie behoort, eveneens op de agenda geplaatst had.

3. Tenslotte wijzen dezelfde leden erop dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven een volledige ontwerp tekst heeft uitgewerkt betreffende de prioriteiten die de sociale gesprekspartners, zowel de werkgevers als de werknemers, onder het Belgische voorzitterschap gerealiseerd zouden willen zien. Het blijkt duidelijk dat de oprichting van Europese ondernemingsraden niet tot de prioriteiten behoort die bij die gelegenheid werden gekozen. Het feit dat de Nationale Arbeidsraad eerder een verdeeld advies heeft uitgebracht waarin de vakbondsorganisaties de nadruk gelegd hebben op het belang dat zij aan die Europese ondernemingsraden hechten, doet niets af aan het feit dat deze zuiver syndicale prioriteiten verdwijnen wanneer de sociale gesprekspartners het met elkaar eens worden. Volgens deze leden moeten de plannen voor een economisch herstel waartoe in Edinburgh werd besloten en die in Kopenhagen werden versterkt, op sociaal gebied de voorrang krijgen, en niet deze of gene structuurhervorming.

Inhoudelijk kunnen dezelfde leden wel de idee van overleg tussen ondernemingsdirecties en werknemersafgevaardigden goedkeuren. Zij menen echter dat het voorstel voor een richtlijn betreffende de Europese ondernemingsraden niet tegemoetkomt aan de bezorgdheid van hun politieke fracties, en dit om velerlei redenen:

1. De voorgestelde maatregel is niet efficiënt

Hij draagt niet bij tot de verwezenlijking van wat zogenaamd zijn doel is. Voorlichting en raadpleging hebben kwalitatief het meeste effect op het niveau dat het dichtst bij de werknemers staat, dat wil zeggen op het niveau van de bedrijfseenheid. De op dat niveau gegeven informatie is relevant aangezien men het daar heeft over aangelegenheden die de werknemers onmiddellijk aanbelangen. De communicatie tussen directie en werknemers wordt er bevorderd door de nabijheid, het gebruik van een gemeenschappelijke taal en gedeelde belangen. Op het niveau van de Europese ondernemingsraad daarentegen zullen de

— qu'il en va de même pour le thème de la constitution des comités d'entreprise européens, qui ne peut pas être considéré comme répondant à un souci prioritaire de l'ensemble des pays membres.

2. Les mêmes membres constatent avec grande surprise que le président du Comité d'avis avait également inscrit à l'ordre du jour l'ancien projet de directive de la Commission européenne « relative à l'information et à la consultation entre la direction et les travailleurs dans une large variété d'entreprises pouvant aller au-delà des frontières », appelé directive Vredeling, et qui n'est plus à l'ordre du jour des réunions du Conseil ni parmi les points prioritaires de la Commission depuis de nombreuses années.

3. Enfin, les mêmes membres soulèvent le fait que le Conseil central de l'économie a élaboré un projet complet de texte sur les priorités que les interlocuteurs sociaux tant patronaux que syndicaux voudraient voir réaliser durant la présidence belge. Il apparaît clairement que la création de comités d'entreprise européens ne figure pas parmi les priorités qui ont été retenues à cette occasion. Le fait qu'antérieurement le Conseil national du travail a émis un avis partagé où les organisations syndicales ont souligné leur intérêt pour ces comités d'entreprise européens n'enlève rien au fait que, lorsque les interlocuteurs sociaux se mettent d'accord, ces priorités purement syndicales disparaissent. Ces membres estiment qu'en matière sociale ce sont les projets de relance économique décidés à Edimbourg et renforcés à Copenhague qui doivent retenir la priorité et non des réformes de structures.

Quant au fond, les mêmes membres estiment que, s'ils peuvent approuver l'idée d'une concertation entre responsables d'entreprises et représentants des travailleurs, la proposition de directive relative aux comités d'entreprise européens ne répond pas au souci de leurs groupes politiques, et ce pour de nombreuses raisons:

1. La mesure proposée n'est pas efficace

Elle ne contribuera pas à la réalisation de son objectif déclaré. L'information et la consultation les plus efficaces sur le plan qualitatif ont lieu au niveau le plus proche du travailleur, c'est-à-dire au niveau de l'unité d'exploitation. Les informations données à ce niveau sont pertinentes puisqu'on y parle de questions qui touchent directement les travailleurs. La communication entre direction et travailleurs y est favorisée par la proximité, une langue commune et des intérêts partagés. Par contre, au niveau du comité d'entreprise européen, les représentants des travailleurs vont passer une grande partie de leur temps à

werknemersafgevaardigden een groot deel van hun tijd doorbrengen met te luisteren naar informatie waar zij weinig of niets aan hebben. Volgens het minimummodel van de bijlage (punt 1.a) zullen de voorlichting en de raadpleging immers op dat niveau plaatshebben zodra minstens twee vestigingen of deelondernemingen van het concern daarbij betrokken zijn. Bovendien zullen de afstand, taalbarrières en het ontbreken van gemeenschappelijke belangen (gelet op het feit dat multinationals vaak zeer verschillende activiteiten ontplooiën) de kwaliteit van de dialoog tussen directie en werknemers nadelig beïnvloeden.

2. De voorgestelde maatregel houdt geen rekening met het gedecentraliseerde karakter van vele multinationals. Hij zal tot een « bypass » van de lokale directies en tot een marginalisering van de kleine landen leiden

Het voorstel doet alsof alle belangrijke beslissingen in concerns centraal worden genomen. Dat is niet het geval: sommige concerns werken met gedecentraliseerde « profit centers » die een grote beheersautonomie genieten. Door ook aan die concerns een gecentraliseerde voorlichtings- en raadplegingsprocedure op te leggen, zal de richtlijn het gezag en de geloofwaardigheid van de lokale directies aantasten (om nog niet te spreken van de praktische problemen die het opzetten van de procedure voor dit type concerns zal doen rijzen). Dit zal een aansporing vormen om ook andere aangelegenheden inzake industriële betrekkingen (bijvoorbeeld de arbeidsvoorwaarden) op het centrale niveau te regelen. Op termijn zal hieruit een centralisering voortvloeien van de besluitvorming in die concerns, die zo het slachtoffer zullen zijn van een massale en ongerechtvaardigde inmenging van de Gemeenschap in hun organisatie en bedrijfsvoering.

Deze « bypass » van de lokale directies zal bijzonder nefast zijn voor de kleine landen zoals België, waar slechts weinig hoofdkantoren van grote ondernemingen gevestigd zijn: de bedrijven en de werknemers van deze landen zullen gemarginaliseerd worden. Vooral de invloed van de werknemersafgevaardigden van deze landen in de Europese ondernemingsraden zou wel eens beperkt kunnen zijn. Men kan zich gemakkelijk indenken wat dit zou kunnen betekenen wanneer in het concern een pijnlijke herstructurering moet worden doorgevoerd.

3. De maatregel is overbodig en bijgevolg in strijd met het subsidiariteitsbeginsel

Het basisargument van de Commissie en van de voorstanders van het voorstel is dat de procedures inzake voorlichting en raadpleging van de werknemers niet meer aangepast zijn aan de structuur van de

écouter des informations n'ayant que peu ou pas de rapport avec eux. En effet, d'après le modèle minimal décrit dans l'annexe (point 1.a), l'information et la consultation auront lieu à ce niveau dès qu'au moins deux des établissements ou des entreprises membres du groupe sont concernés. De plus, la distance, les barrières linguistiques et l'absence d'une communauté d'intérêts (étant donné que les groupes multinationaux ont souvent des activités très diversifiées) nuiront à la qualité du dialogue entre direction et travailleurs.

2. La mesure proposée ne tient pas compte de la nature décentralisée de beaucoup de multinationales. Elle conduira à un court-circuit des directions locales et à une marginalisation des petits pays

La proposition fait comme si, dans les groupes d'entreprises, toutes les décisions importantes étaient prises au niveau central. Ce n'est pas le cas: certains groupes travaillent avec des centres de profit décentralisés, bénéficiant d'une grande autonomie de gestion. En imposant également à ces groupes d'entreprises une procédure d'information et de consultation centralisée, la directive portera atteinte à l'autorité et à la crédibilité des directions locales (sans parler des problèmes pratiques que la mise sur pied de la procédure posera pour ce type de groupes). Ce sera une incitation à régler aussi d'autres questions en matière de relations industrielles (par exemple les conditions de travail) au niveau central. Il en résultera à terme une centralisation de la prise de décision dans ces groupes, qui seront ainsi victime d'une intrusion massive et injustifiée de la Communauté dans leur organisation et leur gestion.

Court-circuiter les directions locales sera particulièrement néfaste pour les petits pays comme la Belgique, où il n'y a que peu de sièges centraux de grandes entreprises: les entreprises et les travailleurs de ces pays seront marginalisés. L'influence des représentants des travailleurs de ces pays au sein des comités d'entreprise européens risque surtout d'être limitée. On imagine facilement ce que cela pourrait signifier au moment d'une restructuration pénible au sein du groupe.

3. La mesure n'est pas nécessaire et par conséquent contraire au principe de la subsidiarité

L'argument de base de la Commission et des partisans de la proposition, c'est que les procédures d'information et de consultation des travailleurs ne sont plus adaptées aux structures des entreprises

Europese bedrijven, ten gevolge van de grensoverschrijdende economische herstructurering die aan de gang is en de toenemende centralisering van de besluitvorming die daar het gevolg van is. Afgezien van het onder punt 2 hierboven ontwikkelde argument, kan men van oordeel zijn dat het doel van de richtlijn, zelfs voor gecentraliseerde multinationale ondernemingen en concerns, volledig bereikt kan worden met de wetten en praktijken die in de lidstaten bestaan. De werknemers kunnen op het lokale niveau correct geïnformeerd worden over alle aangelegenheden die hen aanbelangen (volgens het onder punt 1 hierboven ontwikkelde argument zullen zij op dat niveau zelfs beter geïnformeerd worden). Men moet in de bedrijven alleen de doorstroming van informatie van hoog naar laag goed organiseren. Een aanbeveling van de Raad in dit verband zou nuttig kunnen zijn.

4. In weerwil van bepaalde garanties die het voorstel biedt, zullen de Europese ondernemingsraden de in de lidstaten bestaande mechanismen ondergraven. In het bijzonder zullen zij het Belgische sectorale model helpen uithollen

Het voorstel van richtlijn bepaalt expliciet dat de maatregel geen afbreuk doet aan de nationale wetten en gebruiken ter zake (art. 11.2). Dit zal nochtans wel gebeuren. Het feit zelf dat er op een hoger niveau een vorm van sociaal overleg zal bestaan die volgens een bepaald model is opgevat, zal een tendens doen ontstaan om zich te verwijderen van de afwijkende modellen die op lagere niveaus bestaan, zelfs indien zij andere zaken betreffen dan voorlichting en raadpleging (bijvoorbeeld de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden).

Wat meer bepaald België betreft, zal de Europese ondernemingsraad dus nadelig zijn voor het sectorale model. Het zwartepunt van het sociale overleg in het algemeen zal onvermijdelijk verschuiven naar de multinationale onderneming. Het gevaar bestaat dus dat de solidariteit die kenmerkend is voor het sectorale model verloren gaat.

Een andere vorm van interferentie tussen het Europese mechanisme en de nationale mechanismen zal zich voordoen wanneer de werknemers zowel op het centrale als op het lokale niveau over het multinationale concern of de multinationale onderneming als geheel geïnformeerd worden. Dat zal het geval zijn in België, waar de Belgische wet de directies nu al verplicht dergelijke informatie te geven aan de bestaande ondernemingsraden. Er zullen onhoudbare situaties ontstaan (zowel voor de directie als voor de werknemers) in geval van conflict tussen het advies dat de Europese ondernemingsraad en het advies dat de betrokken werknemers op een lager niveau geven over een bepaalde beslissing.

européennes, vu la restructuration transfrontalière qui se produit et la centralisation croissante de la prise de décisions qui en résulte. Mis à part l'argument développé sous le point 2 ci-dessus, on peut estimer que, même pour les entreprises et les groupes multinationaux centralisés, l'objectif de la directive peut être entièrement réalisé par les lois et les pratiques existant au sein des Etats membres. Les travailleurs peuvent être correctement informés sur toutes les questions qui les concernent au niveau local (en fait, d'après l'argument développé sous 1 ci-dessus, ils y seront mieux informés). Il suffit de bien organiser la transmission des informations de haut en bas au sein des entreprises. Une recommandation du Conseil à ce propos pourrait être utile.

4. En dépit de certaines garanties offertes par la proposition, les comités d'entreprise européens entraveront les mécanismes existant dans les pays membres. En particulier, ils contribueront à éroder le modèle sectoriel belge

La proposition de directive prévoit explicitement que la mesure ne porte pas atteinte aux lois et pratiques nationales en la matière (art. 11.2). Cet effet se produira quand même. La seule existence d'une structure de concertation sociale existant à un niveau supérieur, et conçue selon un modèle déterminé, créera une tendance à s'éloigner des modèles divergents qui existent à des niveaux inférieurs, même si ceux-ci concernent autre chose que l'information et la consultation (par exemple, les négociations sur les conditions de travail).

S'agissant de la Belgique, en particulier, le comité d'entreprise européen sera donc dommageable pour le modèle sectoriel. Le centre de gravité de la concertation sociale en général glissera inévitablement vers l'entreprise multinationale. On risque de perdre la solidarité qui caractérise le modèle sectoriel.

Un autre type d'interférence entre le mécanisme européen et les mécanismes nationaux se présentera au cas où les travailleurs seront informés sur le groupe ou l'entreprise multinationale dans son ensemble, tant au niveau central qu'au niveau local, comme ce sera le cas en Belgique, où la loi belge oblige déjà les directions à donner ce type d'informations aux conseils d'entreprise existants. Des situations intolérables apparaîtront (tant pour la direction que pour les travailleurs) en cas de conflit entre l'avis du comité d'entreprise européen sur une décision donnée et l'avis donné par les travailleurs concernés à un niveau inférieur.

5. *Hoewel het er niet de schijn van heeft, betreft het hier een rigide, van boven af opgelegde maatregel die niet voortvloeit uit de regelingen, reglementeringen en praktijken die in de lidstaten bestaan en die de autonomie van de sociale partners niet respecteert*

De Commissie legt er sterk de nadruk op dat de richtlijn de directie en de werknemersafgevaardigden aanspoort samen te beslissen op welke manier de voorlichting en de raadpleging in de onderneming moeten worden georganiseerd. Deze autonomie is slechts schijn:

a) de mogelijkheid die de richtlijn laat om geen Europese ondernemingsraad op te richten is niet realistisch, aangezien artikel 5.3 daarvoor unanimiteit eist (gelukkig zou de Raad van plan zijn dit te wijzigen);

b) als de sociale gesprekspartners besluiten een andere formule dan de Europese ondernemingsraad te kiezen (art. 6.2), moeten zij zich houden aan beperkende voorwaarden die praktisch identiek zijn met die van de bijlage;

c) aangezien de bijlage automatisch in werking treedt wanneer de directie en de werknemers het niet eens worden, is er *de facto* geen mogelijkheid om minder of zelfs iets anders te doen (het is voldoende dat de werknemers niet tekenen om de bijlage te doen toepassen).

De bepalingen van de bijlage zijn echter gebaseerd op een overlegmodel waar België misschien mee vertrouwd is maar dat bepaalde andere lidstaten onbekend is. Voor hen komt de voorgestelde maatregel neer op het opleggen van een dialoogmodel dat geen enkel verband houdt met hun normen en praktijken ter zake, terwijl een goede wet de weerspiegeling moet vormen van wat leeft bij degenen voor wie hij zal gelden.

Bovendien moet men vaststellen dat de richtlijn berust op een Europees model dat niet bestaat. Men kan niet het tegendeel beweren. De sociale sokkel sluit inderdaad aan op een realiteit, maar een realiteit die verschillend beleefd wordt in elke groep landen van de Gemeenschap. In dit verband kan men drie gevallen vermelden, namelijk de arbeidstijd, de behandeling van oudere werknemers en het respect voor de hiërarchie in de bedrijven.

Wat het eerste punt betreft, is het evident dat het begrip «nachtarbeid» zeer verschillend opgevat wordt in een noordelijk land, waar de steden vanaf 20 uur letterlijk leeglopen, en een land in het zuiden, waar het nachtleven begint vanaf 23 uur. De begrippen «arbeidstijd» en «nachtarbeid» stemmen in de verschillende landen van de Gemeenschap met een totaal verschillende realiteit overeen.

5. *Contrairement aux apparences, il s'agit d'une mesure rigide, imposée «d'en haut», qui ne découle pas des arrangements, des réglementations et des pratiques existant dans les Etats membres et ne respecte pas l'autonomie des partenaires sociaux*

La Commission fait grand cas du fait que la directive encourage la direction et les représentants des travailleurs à décider entre eux de la manière dont l'information et la consultation doivent être organisées au sein de l'entreprise. Cette autonomie n'est qu'apparente:

a) la disposition d'unanimité prévue à l'article 5.3 fait que l'option qui consiste à ne pas constituer de comité d'entreprise européen n'est pas réaliste (heureusement, le Conseil aurait l'intention de changer cela);

b) lorsque les interlocuteurs sociaux décident de choisir une autre formule que le comité d'entreprise européen (art. 6.2), ils doivent se conformer à des contraintes qui sont pratiquement identiques à celles prévues dans l'annexe;

c) puisque l'annexe entre en vigueur automatiquement lorsque la direction et les travailleurs n'arrivent pas à un accord, la possibilité de faire moins ou même autre chose est en réalité inexistante (les travailleurs n'ont qu'à ne pas signer pour faire appliquer l'annexe).

Or, les dispositions de l'annexe sont basées sur un modèle de concertation qui est peut-être familier à la Belgique, mais qui est inconnu de certains autres pays membres. Pour eux, la mesure proposée revient à imposer un modèle de dialogue qui est sans lien avec leurs normes et leurs pratiques en la matière, alors qu'une bonne loi doit refléter ce qui vit chez ceux auxquels elle sera appliquée.

Par ailleurs, il faut constater que la directive se fonde sur un modèle européen qui n'existe pas. On ne peut prétendre le contraire. En effet, le socle social élabore en même temps une correspondance à une réalité, mais à une réalité qui est pratiquée de façon différente dans chaque groupe de pays de la Communauté. On peut citer à ce sujet à titre d'illustration trois exemples, à savoir le temps de travail, le traitement réservé aux travailleurs âgés et le respect hiérarchique dans l'entreprise.

En ce qui concerne le premier point, il est évident que la notion de travail de nuit est conçue très différemment dans un pays du Nord, où les villes se vident littéralement à partir de 20 heures, et les pays du Sud, où la vie nocturne commence à partir de 23 heures. La notion de temps de travail et de travail de nuit correspond à des réalités totalement différentes dans ces différents pays de la Communauté.

De behandeling van oudere werknemers is eveneens totaal verschillend. Terwijl ze in de zuidelijke landen vaak in familieverband opgevangen worden en volledig in de familie in de ruime zin van het woord geïntegreerd blijven, worden de gepensioneerde werknemers in de landen van het noorden daarentegen in speciaal daartoe gebouwde wooneenheden bijeengebracht.

Wat tenslotte de houding tegenover hiërarchische relaties betreft, verlopen de contacten in het ene land tegenover het andere vaak in een totaal verschillende stijl.

De richtlijn heeft de pretentie de verschillen tussen die groepen van landen te willen uitwissen zodat men praktisch van een verordening kan spreken, eerder dan van een richtlijn. Ook dit is een reden waarom de groep die tegen het voorstel van richtlijn gekant is, deze houding aanneemt: het subsidiariteitsbeginsel ligt immers in het Verdrag van Maastricht verankerd.

6. De maatregel zal een negatieve weerslag hebben op het bedrijfsleven

a) Het is een dure maatregel voor de bedrijven, zowel qua materiële middelen (reizen, verblijfskosten, tolken, behoud van loon) als door de tijd die hij van de betrokkenen zal vragen.

b) De raadplegingsprocedure waarin de maatregel voorziet, zal aanzienlijke vertragingen veroorzaken bij de besluitvorming in de betrokken ondernemingen of concerns. Dit zal de concurrentiepositie verzwakken en bovendien investeringen van buiten de Gemeenschap ontmoedigen, terwijl die zeer belangrijk zijn voor de minder ontwikkelde landen van de Gemeenschap, bijvoorbeeld Ierland.

7. De maatregel is onbillijk want discriminerend

a) Er wordt een verschil gemaakt qua behandeling tussen ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie en andere ondernemingen of concerns, die even groot en complex kunnen zijn maar al hun vestigingen of dochterondernemingen in een zelfde lidstaat hebben. Dat is onaanvaardbaar, zowel vanuit het standpunt van de ondernemingen als van de werknemers.

b) De « oplossing » die men gevonden heeft voor het geval dat de centrale directie niet in de Gemeenschap gevestigd is en er geen vertegenwoordiger heeft, is eveneens onbillijk. Het is best mogelijk dat de onderneming of de vestiging met het grootste aantal werknemers in de Gemeenschap niet in staat is de rol op zich te nemen die zij in dat geval krijgt, namelijk dienst te doen als centrale directie wat de voorlichting en de raadpleging van de werknemers betreft.

c) Wanneer een onderneming of een concern zowel in de Gemeenschap als daarbuiten gevestigd is,

Le traitement réservé aux travailleurs âgés est totalement différent, également. Souvent gardés dans la famille dans un pays du Sud et restant totalement intégrés dans la famille au sens large, les travailleurs retraités sont au contraire localisés dans des cités spécialement construites à cette fin dans les pays du Nord.

Enfin, quant au traitement réservé aux relations hiérarchiques, le style des contacts est souvent totalement différent dans certains pays par rapport à d'autres.

La directive a la prétention de vouloir gommer ces ensembles au point que l'on peut pratiquement parler d'un règlement plutôt que d'une directive. C'est pour ce motif également, qui se trouve ancré dans le traité de Maastricht avec le principe de subsidiarité, que le groupe qui s'oppose à la proposition de directive a adopté cette attitude.

6. La mesure aura un impact négatif sur l'économie

a) C'est une mesure coûteuse pour l'entreprise, tant en temps des personnes concernées qu'en moyens matériels (déplacements, frais de séjour, interprétation, paiements des absences).

b) La procédure de consultation qu'elle prévoit entraînera des retards considérables dans le processus décisionnel des entreprises ou groupes concernés, ce qui réduira leur compétitivité et découragera en outre les investissements en provenance de l'extérieur de la Communauté, qui sont très importants pour les pays moins développés de la Communauté, comme l'Irlande.

7. La mesure est inéquitable, car discriminatoire

a) Des inégalités de traitement sont créées entre les entreprises et les groupes de dimension communautaire, d'une part, et d'autres entreprises ou groupes qui peuvent être tout aussi grands et complexes, mais qui ont tous leurs succursales ou entreprises affiliées au sein d'un même Etat membre. C'est inacceptable, tant du point de vue des entreprises que de celui des travailleurs.

b) La « solution » qu'on a trouvée pour le cas où la direction centrale n'est pas située dans la Communauté et n'y a pas de représentant est également inéquitable. L'entreprise ou l'établissement employant le plus grand nombre de travailleurs dans la Communauté peut très bien ne pas être en mesure d'assumer le rôle qui lui est alors confié, celui de faire fonction de direction centrale pour ce qui est de l'information et de la consultation des travailleurs.

c) Lorsqu'une entreprise ou un groupe est implanté tant dans la Communauté qu'à l'extérieur,

zouden er spanningen kunnen ontstaan tussen de werknemers in de Gemeenschap, die over een centrale ondernemingsraad zouden beschikken, en de anderen.

8. *Toepassing van het Verdrag en onderhandelingen tussen de sociale partners verdienen de voorkeur boven het Protocol*

De door het Belgische voorzitterschap gekozen optie, namelijk een beroep op het Sociale Protocol, dat het mogelijk maakt zich uit te spreken met elf en met een gekwalificeerde meerderheid, in plaats van met twaalf en met unanimiteit, is de minst goede van de twee mogelijke oplossingen. Het kiezen van die formule leidt immers tot isolatie van het Verenigd Koninkrijk, de ontwikkeling van een Europa « à la carte » en zou zeer goed het precedent kunnen zijn dat men precies zou moeten proberen te vermijden.

Vervolgens moet men er in elk geval voor zorgen dat de door de Raad erkende procedure volgens welke de overheid, alvorens een beslissing te nemen, op het Europese niveau overleg moet plegen met de sociale gesprekspartners en alleen mag beslissen wanneer een akkoord tussen de sociale gesprekspartners niet mogelijk is, strikt gerespecteerd wordt.

Wie deze oriëntatie, die het Protocol met elf heeft gegeven, wil omzeilen, ontkent precies het initiatief dat de Gemeenschapsautoriteiten en de sociale gesprekspartners hebben aanvaard.

9. *Terug naar de grondslag van het Verdrag: men moet de weg van een echte richtlijn kiezen en niet die van een verordening die men richtlijn doopt*

De leden die tegen de goedkeuring van het voorstel van richtlijn gekant zijn, menen dat die richtlijn er geen is, maar dat zij in feite een echte verordening is. Men moet terug naar het begrip « richtlijn » door gewoon artikel 189 van het Verdrag van Rome toe te passen en op dit punt terug te keren naar de bron. Alleen de doeleinden mogen door de Gemeenschapsautoriteiten worden opgelegd, niet « de vorm en de middelen », indien men de nieuwe bepalingen van het Verdrag van Maastricht wil naleven. Men moet duidelijk aantonen dat het voorstel van richtlijn, in het licht van de toepassing van het subsidiariteitsbeginsel, onmisbaar is vooraleer de Raad van Ministers ze kan goedkeuren.

*
* *

Dit verslag is goedgekeurd bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

De Rapporteur,
Maxime STROOBANT. *De Voorzitter,*
Wilfried MARTENS.

des tensions pourraient surgir entre les travailleurs communautaires, qui disposeraient d'un comité d'entreprise central, et les autres.

8. *Préférence à l'application du Traité et de la négociation entre partenaires sociaux par rapport au Protocole*

L'option prise par la présidence belge, à savoir recourir au Protocole social qui permet de se prononcer à 11 par une majorité qualifiée, plutôt qu'à l'unanimité des 12, constitue la moins bonne des deux solutions possibles. En effet, recourir à cette formule conduit à la ségrégation du Royaume-Uni et au développement de l'Europe à la carte, et risque de constituer le précédent même qu'il faudrait essayer d'éviter.

De plus, il convient au moins de s'assurer que la procédure, reconnue par le Conseil, en vertu de laquelle une consultation doit avoir lieu avec les interlocuteurs sociaux sur le plan européen avant la prise d'une décision par les autorités publiques et seulement dans l'hypothèse où aucun accord ne peut être conclu entre les interlocuteurs sociaux, soit strictement respectée.

Vouloir contourner cette orientation donnée par le Protocole conclu à 11 est la négation même de l'initiative qui a été adoptée par les autorités communautaires et les interlocuteurs sociaux.

9. *Retour au fondement du Traité: choisir la voie d'une véritable directive et non d'un règlement baptisé directive*

Les membres opposés à l'adoption du projet de directive considèrent que le projet de directive n'en est pas un, mais est en réalité un véritable règlement. Il convient de revenir à la notion de directive en appliquant purement et simplement l'article 189 du traité de Rome et en pratiquant à ce sujet un retour à la source. Il convient que ne soient imposés ni la forme ni les moyens par les autorités communautaires, mais uniquement les objectifs, si l'on veut rester respectueux des nouvelles dispositions du traité de Maastricht. Le caractère indispensable du projet de directive, en matière d'application du principe de subsidiarité, doit faire l'objet d'une démonstration claire avant que le Conseil de ministres puisse l'adopter.

*
* *

Le présent rapport a été approuvé, à l'unanimité des 13 membres présents.

Le Rapporteur,
Maxime STROOBANT. *Le Président,*
Wilfried MARTENS.

BIJLAGE

ADVIES NR. 999 VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

(26 maart 1991)

Onderwerp: Voorstel voor een Richtlijn van de Raad inzake de oprichting van Europese ondernemingsraden in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie met als doel voorlichting en raadpleging van de werknemers

Bij brief van 22 januari 1991 heeft de Minister van Tewerkstelling en Arbeid de Nationale Arbeidsraad om advies verzocht over genoemd voorstel voor een richtlijn.

Het betreft een voorstel dat door de Europese Commissie is opgesteld en op 12 december 1990 bij de Raad van Ministers van de Europese Gemeenschappen is ingediend (E.G.-*Publikatieblad* van 15 februari 1991).

Het onderzoek van die kwestie werd toevertrouwd aan de Commissie Ondernemingsraden.

Op verslag van die Commissie heeft de Nationale Arbeidsraad tijdens zijn zitting van 26 maart 1991 navolgend advies uitgebracht.

* *

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. Voorafgaande opmerking

In zijn adviesaanvraag van 22 januari 1991 heeft de Minister van Tewerkstelling en Arbeid de Nationale Arbeidsraad verzocht om uiterlijk einde maart een advies over het voorstel voor een richtlijn inzake de oprichting van Europese ondernemingsraden in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie uit te brengen.

Gelet op de hem toegemeten tijd, beperkt de Raad zich in onderhavig advies tot een beoordeling van de ontwerp tekst in het algemeen, zonder zich op gedetailleerde wijze over de onderscheiden artikelen van het voorstel uit te spreken.

De Raad gaat in dit advies ook niet in op de eventuele weerslag die de richtlijn, eenmaal aangenomen volgens het ontwerp, op de Belgische wetgeving zou hebben.

II. Inleiding

In onderhavig punt worden bondig doel, draagwijdte en krachtlijnen van het voorstel voor een richtlijn weergegeven.

1. Doel en draagwijdte van het voorstel

Het voorstel voor een richtlijn, dat ter advies voorligt, heeft tot doel de voorlichting en de raadpleging van de werknemers in ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie te verbeteren [artikel 1, punt 1, van het voorstel; toelichting bij het Voorstel, document COM (90) 581 def. van 25 januari 1991, blz. 9].

Om die doelstelling te verwezenlijken, wordt voorgesteld in de bij het voorstel bedoelde ondernemingen en concerns een Euro-

ANNEXE

AVIS N° 999 DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

(26 mars 1991)

Objet: Proposition de directive du Conseil concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs

Par lettre du 22 janvier 1991, le ministre de l'Emploi et du Travail a saisi le Conseil national du travail d'une demande d'avis sur la proposition de directive précitée.

Il s'agit d'une proposition établie par la Commission européenne et présentée par elle le 12 décembre 1990 au Conseil des ministres des Communautés européennes (*Journal officiel* des C.E. du 15 février 1991).

L'examen de cette question a été confié à la Commission des conseils d'entreprise.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil national du travail a émis, au cours de sa séance du 26 mars 1991, l'avis suivant.

* *

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. Remarque préliminaire

Dans sa demande d'avis du 22 janvier 1991, le ministre de l'Emploi et du Travail a demandé au Conseil national du travail de rendre un avis, au plus tard pour la fin du mois de mars, sur la proposition de directive concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Vu le délai qui lui est imparti, le Conseil se limite, dans le présent avis, à une appréciation générale du texte de la proposition sans se prononcer de manière détaillée sur les articles de celle-ci.

Le Conseil n'examine pas davantage, dans cet avis, les répercussions que pourrait avoir la proposition de directive, une fois adoptée, sur la législation belge.

II. Introduction

Ce chapitre expose de manière concise l'objectif, la portée et les lignes de force de la proposition de directive.

1. Objectif et portée de la proposition

La proposition de directive soumise pour avis a pour objet d'améliorer l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire [article 1^{er}, point 1, de la proposition; exposé des motifs, document COM (90) 581 final du 25 janvier 1991, p. 9].

Pour réaliser cet objectif, il est proposé de constituer dans les entreprises et groupes visés par la proposition un comité d'entre-

pese ondernemingsraad op te richten mits het verzoek daartoe wordt gedaan door de werknemers of hun vertegenwoordigers met dien verstande echter dat het initiatief tot oprichting ook afkomstig kan zijn van de directie van de onderneming of van het concern in kwestie; in dat geval dienen de werknemers ermee in te stemmen.

Zowel in de considerans als in de toelichting wordt dat voorstel verantwoord door te verwijzen naar:

- de «transnationalisering» van ondernemingen en concerns;
- het niet in overeenstemming zijn van de nationale procedures van voorlichting en raadpleging met de transnationale structuur die de voor de werknemers van belang zijnde beslissingen neemt;
- de noodzaak passende voorzieningen te treffen om te waarborgen dat de werknemers van ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie naar behoren worden voorgelicht en geraadpleegd in gevallen waar beslissingen die voor hen van belang kunnen zijn, buiten de lidstaat waar zij werken, worden genomen.

2. Krachtlijnen van het voorstel

Het voorstel bestaat uit 5 afdelingen.

De eerste afdeling heeft betrekking op het toepassingsgebied en de begripsomschrijvingen. Voorgesteld wordt een Europese ondernemingsraad alleen op te richten in ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie, wanneer het totale personeelsbestand minstens 1 000 werknemers bedraagt en die minstens twee vestigingen of ondernemingen met minstens 100 werknemers hebben in twee of meer lidstaten van de Gemeenschap.

De tweede afdeling handelt over de procedure tot oprichting van de Europese ondernemingsraad. Aan de oprichting van de Europese ondernemingsraad moet een verzoek voorafgaan van de werknemers of van hun vertegenwoordigers tot de hoofddirectie, die daarop een vergadering van de werknemersvertegenwoordigers van de betrokken vestigingen of ondernemingen moet beleggen; ook de hoofddirectie zelf kan de oprichting van een ondernemingsraad voorstellen; na afloop van die vergadering kunnen de werknemersvertegenwoordigers besluiten met de hoofddirectie over de oprichting van een ondernemingsraad te onderhandelen of besluiten van de oprichting van een ondernemingsraad af te zien; nadat de onderhandelingen zijn afgesloten, worden in een overeenkomst tussen de twee partijen de aard, de taken, de bevoegdheden en de werkwijze van de ondernemingsraad vastgelegd.

De derde afdeling betreft de hypothese dat de partijen na onderhandeling geen overeenkomst kunnen sluiten over de aard, de taken en de bevoegdheden van de Europese ondernemingsraad of de werkwijze daarvan. In dat geval moeten een aantal minimumvoorschriften worden nageleefd, die als bijlage bij het ontwerp zijn opgenomen.

In de vierde afdeling zijn diverse bepalingen opgenomen, die onder meer op de confidentialiteit en op de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers betrekking hebben.

De vijfde afdeling tenslotte heeft betrekking op de verplichtingen van de lidstaten in verband met de uitvoering en de naleving van de voorgestelde richtlijn.

III. Standpunt van de Nationale Arbeidsraad

De Nationale Arbeidsraad heeft een onderzoek gewijd aan het voorstel voor een richtlijn, dat hem door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid ter advies is overgelegd.

prise européen pour autant que la demande en soit faite par les travailleurs ou par leurs représentants; il est bien entendu que l'initiative de constitution d'un tel comité peut également émaner de la direction de l'entreprise ou du groupe d'entreprises en question; cette initiative doit alors rencontrer l'accord des travailleurs.

Tant dans les considérants que dans l'exposé des motifs, les arguments suivants sont invoqués pour justifier la proposition:

- la transnationalisation des entreprises et des groupes d'entreprises;
- l'incompatibilité des procédures nationales d'information et de consultation avec la structure transnationale qui prend les décisions affectant les travailleurs;
- la nécessité de prendre des dispositions appropriées pour veiller à ce que les travailleurs occupés dans des entreprises ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions susceptibles de les affecter sont prises dans un Etat membre autre que celui dans lequel ils travaillent.

2. Lignes de force de la proposition

La proposition de directive en question comporte cinq sections.

La première section concerne le champ d'application et la définition des notions. Il est proposé de ne constituer un comité d'entreprise européen que dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire dont l'effectif global est d'au moins 1 000 travailleurs et qui comptent au moins deux établissements ou entreprises occupant au moins 100 travailleurs dans deux ou plusieurs Etats membres de la Communauté.

La seconde section a trait à la procédure de constitution du comité d'entreprise européen. La constitution du comité d'entreprise européen doit reposer sur une demande des travailleurs ou de leurs représentants adressée à la direction centrale, laquelle organise à ce sujet une réunion avec les représentants des travailleurs des établissements ou entreprises concernés; la direction centrale peut, elle aussi, proposer la constitution d'un comité d'entreprise; au terme de cette réunion, les représentants des travailleurs peuvent décider conjointement avec la direction centrale de négocier la constitution d'un comité d'entreprise ou d'y renoncer; une fois les négociations terminées, un accord conclu entre les deux parties définit la nature, les fonctions et compétences du comité d'entreprise européen ainsi que les modalités de son fonctionnement.

La troisième section porte sur l'hypothèse où, au terme de la négociation, les parties ne sont pas en mesure de conclure un accord sur la nature, les fonctions et compétences du comité d'entreprise européen, voire sur les modalités de son fonctionnement. Dans ce cas, un certain nombre de prescriptions minimales doivent être appliquées, prescriptions qui figurent en annexe de la proposition de directive.

La quatrième section contient diverses dispositions relatives entre autres à la confidentialité ainsi qu'à la protection des représentants des travailleurs.

La cinquième et dernière section porte sur les obligations des Etats membres concernant la mise en œuvre et le respect de la directive proposée.

III. Point de vue du Conseil national du travail

Le Conseil national du travail a examiné la proposition de directive que le ministre de l'Emploi et du Travail lui a soumise pour avis.

Op grond van dat onderzoek hebben de werkgevers- en werknemersleden uiteenlopende standpunten naar voren gebracht.

1. Standpunt van de werknemersleden

De werknemersleden verheugen zich over de inspanningen van de E.G.-Commissie om tot een dwingende richtlijn te komen over de voorlichting en de raadpleging van de werknemers in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie.

Zij wijzen erop dat de ondernemingen zich in toenemende mate Europees gaan organiseren. De grensoverschrijdende economische herstructurering, waarmee dit gepaard gaat, bevordert de centralisering van de besluitvorming en heeft tot gevolg dat steeds meer werknemers geconfronteerd worden met de gevolgen van bedrijfsbeslissingen die genomen worden buiten het land waar zij zijn tewerkgesteld: reorganisatie, rationalisering, produktiewijziging, verplaatsing van investeringen, wijzigingen in de arbeidsorganisatie, sluitingen...

Als gevolg van de structurele wijzigingen in de ondernemingen, zijn de procedures van raadpleging en voorlichting van werknemers vaak niet meer afgestemd op de transnationale structuur van het orgaan, dat de voor de werknemers van belang zijnde beslissingen neemt.

De bestaande procedures voor het voorlichten en raadplegen van werknemers in de nationale context gelden alleen binnen het wettelijke kader van dat land en hebben meestal enkel betrekking op de activiteiten binnen de nationale grenzen (toelichting van de Commissie, blz. 4).

Bovendien zien de werknemersvertegenwoordigers van de plaatselijke ondernemingen of vestigingen zich verstoken van een reële gesprekspartner, die over het nodige gezag beschikt om over de centraal genomen beslissingen overleg te kunnen plegen.

Ten einde die nieuwe ontwikkelingen het hoofd te kunnen bieden, achten de werknemersleden het noodzakelijk passende maatregelen te treffen, die de werknemers in de mogelijkheid stellen om overleg te plegen op het niveau waarop de beslissingen genomen worden.

Dat die noodzaak aanwezig is, blijkt onder meer uit het feit dat in een aantal grote internationale ondernemingen voorlichtings- en raadplegingsorganen zijn opgericht terwijl in andere ondernemingen en concerns soortgelijke regelingen op informele basis worden toegepast.

Om aan die noodzaak te beantwoorden, heeft de E.G.-Commissie in uitvoering van haar actieprogramma met betrekking tot de tenuitvoerlegging van het Gemeenschapshandvest en op grond van het advies van verschillende Gemeenschapsorganen, een voorstel uitgewerkt voor een nieuw communautair instrument betreffende de procedure van voorlichting en raadpleging van werknemers in ondernemingen met een Europese dimensie.

De werknemersleden zijn van oordeel dat dit voorstel heel wat positieve aspecten bevat en anderdeels ook tegemoet komt aan een reeks bezwaren die tegen de oprichting van een internationale overlegstructuur geopperd worden.

Wat de positieve aspecten betreft, wijzen zij inzonderheid op het navolgende:

— het voorstel voor een richtlijn schept een juridisch kader, dat garandeert dat de beleidsmaatregelen die op Europees niveau overwogen worden, tijdig met de werknemersver-

Au terme de cet examen, les membres représentant les organisations d'employeurs et les membres représentant les organisations de travailleurs ont adopté des positions divergentes.

1. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs se réjouissent des efforts fournis par la Commission des Communautés européennes en vue de l'adoption d'une directive contraignante en matière d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Ils soulignent que les entreprises s'organisent de plus en plus au niveau européen. La restructuration économique transfrontalière liée à ce processus favorise la centralisation de la prise de décisions et a pour conséquence qu'un nombre croissant de travailleurs sont touchés par des décisions prises par des entreprises implantées en dehors du pays dans lequel ils sont occupés: réorganisation, rationalisation, changement de production, déplacement d'investissements, modification de l'organisation du travail, fermetures, etc.

Du fait de ces modifications qui interviennent dans les structures des entreprises, les procédures de consultation et d'information des travailleurs ne sont souvent plus compatibles avec la structure transnationale de l'entité qui prend les décisions affectant les travailleurs.

Les procédures d'information et de consultation des travailleurs à l'échelle nationale ne sont applicables que dans le cadre légal du pays et ne sont généralement liées qu'aux activités exercées dans les limites des frontières nationales (exposé des motifs, p. 4).

En outre, les représentants des travailleurs des entreprises ou établissements locaux se voient privés d'un interlocuteur réel disposant de l'autorité nécessaire pour pouvoir délibérer sur les décisions prises au niveau central.

Afin de pouvoir faire face à ces nouvelles évolutions, les membres représentant les organisations de travailleurs estiment nécessaire que des mesures appropriées soient prises pour permettre aux travailleurs de procéder à des concertations au niveau où les décisions sont prises.

La constitution d'organes d'information et de consultation dans un certain nombre de grandes entreprises internationales et l'application d'accords similaires sur une base informelle dans d'autres entreprises et groupes d'entreprises, entre autres, prouvent que cette nécessité est bien réelle.

Pour satisfaire à cette nécessité, la Commission des Communautés européennes a élaboré, en exécution de son programme d'action relatif à la mise en œuvre de la Charte communautaire et en se fondant sur l'avis de diverses instances communautaires, une proposition de nouvel instrument communautaire concernant la procédure d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension européenne.

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que cette proposition présente de nombreux aspects positifs et tient compte d'autre part d'une série d'objections soulevées à l'encontre de la création d'une structure de concertation internationale.

En ce qui concerne ces aspects positifs, ils tiennent à relever en particulier les points suivants:

— la proposition de directive crée un cadre juridique qui garantit qu'il sera discuté, en temps opportun, avec les représentants des travailleurs des mesures concernant la politique de

tegenwoordigers besproken worden, zodat op het ogenblik van de beslissing zoveel mogelijk met de belangen van de werknemers rekening gehouden wordt;

— de Europese ondernemingsraad moet opgericht worden in multinationale ondernemingen, zowel wanneer de hoofddirectie in de E.G. is gevestigd als wanneer dat niet het geval is;

— het nieuw communautair instrument overstijgt de grenzen van de nationale praktijken en regelingen, en maakt het aldus mogelijk te komen tot doeltreffende en doorzichtige informatie- en consultatiemechanismen;

— het richtlijnvoorstel houdt rekening met het feit dat de bedrijfsleiders op lokaal vlak niet steeds over een volledige bestuursbevoegdheid beschikken, zodat zij niet in staat zijn de werknemers doeltreffend te informeren en met hen over de gevolgen van ingrijpende besluiten overleg te plegen;

— de Europese ondernemingsraad stelt de werknemersvertegenwoordigers in de mogelijkheid om één overlegpartner te ontmoeten, met name de centrale directie van de onderneming of van het concern met Europese dimensie, die de strategische beslissingen neemt; daardoor kan vermeden worden dat de informatie in « vakken » wordt opgedeeld, waarbij de werknemers verplicht worden de beschikbare inlichtingen te reconstrueren;

— het feit dat de werknemersvertegenwoordigers uit verschillende landen elkaar in een Europese ondernemingsraad kunnen ontmoeten, stelt hen in de gelegenheid om onder elkaar ervaringen uit te wisselen, wat kan leiden tot betere inzichten in de problemen;

— door de Europese ondernemingsraad kan voorkomen worden dat de vestigingen van een multinationale onderneming die in verschillende landen gelegen zijn, tegen elkaar worden uitgespeeld.

In verband met de bezwaren die tegen het opzetten van een multinationale structuur geopperd worden, laten de werknemersleden het volgende opmerken:

— het voorstel voor een richtlijn doet geen afbreuk aan de bestaande nationale procedures voor voorlichting en raadpleging maar voegt er enkel een nieuwe structuur aan toe, die toelaat een aantal problemen op te lossen waarvan in de praktijk gebleken is dat de bestaande nationale procedures daarvoor geen oplossing kunnen bieden;

— het voorstel tast de bevoegdheden van het lokaal management niet aan daar de bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad in principe beperkt is tot aangelegenheden die de onderneming of het concern met een communautaire dimensie als geheel betreffen of toch minstens twee van diens vestigingen of concern-ondernemingen, die zich in verschillende lidstaten bevinden;

— het voorstel hindert op geen enkele wijze de noodzaak tot vlugge besluitvorming in de Europese ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie; integendeel, het is bekend dat informatie en overleg ertoe leiden dat de te nemen maatregelen beter begrepen worden en efficiënter worden uitgevoerd;

— het voorstel houdt rekening met het subsidiariteitsbeginsel door aan de sociale partners de mogelijkheid toe te kennen om zelf over de oprichting van Europese ondernemingsraden te beslissen en er de aard, de samenstelling, de taken, de bevoegdheden en de werkwijze van te bepalen.

Hoewel hun beoordeling van het richtlijnvoorstel dus in het algemeen zeer positief is, betreuren de werknemersleden nochtans dat het voorstel aan de werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid biedt tot de niet-oprichting van een Europese ondernemingsraad te besluiten. Die leden aanvaarden niet dat de werknemersvertegenwoordigers aldus conventioneel aan hun rechten zouden kunnen verzaken.

l'entreprise envisagées au niveau européen, de sorte que les intérêts des travailleurs soient autant que possible pris en compte au moment de la décision;

— le comité d'entreprise européen doit être constitué dans des entreprises multinationales, que la direction centrale soit établie ou non dans la Communauté européenne;

— le nouvel instrument communautaire dépasse les limites des pratiques et réglementations nationales et permet ainsi aux mécanismes d'information et de consultation d'être efficaces et transparents;

— la proposition de directive tient compte du fait que les dirigeants des entreprises locales ne disposent pas toujours d'une compétence globale en matière de gestion, n'étant ainsi pas en mesure d'informer efficacement les travailleurs et de délibérer avec eux sur des décisions lourdes de conséquences;

— le comité d'entreprise européen permet aux représentants des travailleurs de ne rencontrer qu'un seul interlocuteur, à savoir la direction centrale de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension européenne qui prend les décisions stratégiques; ceci permet d'éviter que l'information soit compartimentée, ce qui oblige les travailleurs à reconstituer l'information disponible;

— la possibilité pour les représentants des travailleurs de divers pays de se rencontrer au sein d'un comité d'entreprise européen leur permet d'échanger leurs expériences, ce qui peut favoriser la compréhension des problèmes;

— la constitution d'un comité d'entreprise européen permet d'éviter que les établissements d'une entreprise multinationale se situant dans plusieurs pays soient mis en concurrence.

A propos des objections soulevées à l'encontre de la création d'une structure multinationale, les membres représentant les organisations de travailleurs font remarquer que:

— la proposition de directive ne porte pas atteinte aux procédures nationales existant en matière d'information et de consultation mais y ajoute simplement une nouvelle structure qui permet de résoudre certains problèmes que les procédures nationales existantes ne peuvent régler, ainsi qu'on l'a constaté dans la pratique;

— la proposition ne porte aucunement atteinte aux pouvoirs de la direction locale étant donné que la compétence du comité d'entreprise européen est en principe limitée aux questions touchant à l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dans son ensemble ou au moins à deux de ses établissements ou entreprises membres du groupe situés dans des États membres différents;

— la proposition ne fait en aucune façon obstacle à la nécessité d'une prise de décisions rapide dans les entreprises et groupes européens de dimension communautaire; au contraire, il est un fait connu que l'information et la concertation améliorent la compréhension des mesures à prendre et permettent que ces dernières soient exécutées avec une plus grande efficacité;

— la proposition tient compte du principe de subsidiarité en donnant aux interlocuteurs sociaux la possibilité de décider eux-mêmes de la constitution de comités d'entreprise européens et d'en définir la nature, la composition, les fonctions, les pouvoirs et les modalités de fonctionnement.

Bien qu'ils adoptent donc d'une manière générale un jugement très positif à l'égard de la proposition de directive, les membres représentant les organisations de travailleurs regrettent néanmoins que la proposition offre aux représentants des travailleurs la possibilité de décider de ne pas constituer un comité d'entreprise européen. Ces membres ne peuvent tolérer que les représentants des travailleurs puissent ainsi renoncer conventionnellement à leurs droits.

Onder voorbehoud van die laatste opmerking, zijn de werknemersleden de mening toegedaan dat genoemd voorstel in het algemeen beschouwd kan worden als een eerste stap in de goede richting. Niettemin zullen heel wat punten nog moeten worden uitgediept; zo zal er o.m. moeten worden op toegezien dat de nodige waarborgen worden verleend opdat de werknemersvertegenwoordigers van de betrokken vestigingen of ondernemingen met betrekking tot de samenstelling van hun afvaardiging voor de Europese ondernemingsraad de volledige autonomie behouden; ook de bepalingen betreffende de oprichtingsvoorwaarden, de werkingsprocedures en de inhoud van de rechten van de werknemers zullen uitgediept moeten worden.

Tenslotte zijn die leden van oordeel dat het voorstel voor een richtlijn dringend verwezenlijkt moet worden. Zij verwijzen in dat verband naar het versneld tempo waarmee tijdens de laatste jaren de concentraties van ondernemingen in de Europese Gemeenschap tot stand zijn gekomen.

2. Standpunt van de werkgeversleden

De werkgeversleden stellen vast dat de Nationale Arbeidsraad door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid geraadpleegd wordt over een voorstel voor een richtlijn tot oprichting van Europese ondernemingsraden in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie met het doel de voorlichting en de raadpleging van de werknemers.

Hoewel zij van oordeel zijn dat informatie en consultatie van de werknemers nuttig zijn voor de ontwikkeling van goede arbeidsverhoudingen in de onderneming, wijzen die leden erop dat het voorstel dat ter advies voorligt, op zulke fundamentele bezwaren stuit dat het volgens hen geen waardevolle besprekingsgrond kan uitmaken.

Zoals hierna wordt uiteengezet, zijn de bezwaren zowel van principiële als van praktische aard:

— het voorstel voor een richtlijn leidt tot «bypass» van het nationaal management en is een aanzet tot multinationale onderhandelingen op het niveau van de groep; zulks zal het gezag en de geloofwaardigheid van de bedrijfsleiders van de lokale vestigingen aantasten, temeer omdat de werknemers de mogelijkheid zullen krijgen rechtstreeks in overleg te treden met de hoofddirectie van de onderneming of van de zeggenschap uitoefenende onderneming, wanneer het een concern betreft; de bestaande industriële verhoudingen zullen daardoor in grote mate verstoord worden; het voorstel dreigt bovendien tot een toenemende centralisatie van beslissingsvorming, ook op sociaal vlak, te leiden;

— de oprichting van een Europese ondernemingsraad met de daaruit voortvloeiende verplichtingen zal ongetwijfeld leiden tot een aanzienlijke vertraging van het besluitvormingsproces in de onderneming of het concern; bovendien zullen regionale en protectionistische tendenzen in dat nieuwe overlegorgaan worden geïntegreerd, wat de besluitvorming bijkomend nadelig zal beïnvloeden; nochtans is het voor de ondernemingen van essentieel belang dat zij in het raam van een evoluerende internationale markt, gekenmerkt door felle concurrentie, tot vlugge beslissingen kunnen komen; de in het vooruitzicht gestelde toevoeging van een bijkomend overlegorgaan op internationaal vlak, dat door zijn samenstelling met talrijke vertegenwoordigers uit verschillende vestigingen een logge structuur dreigt te worden, zal de snelheid van reactie en dus het concurrentievermogen van de Europese ondernemingen t.o.v. hun Japanse en Amerikaanse concurrenten negatief beïnvloeden;

— de oprichting van een specifieke onderhandelingsstructuur tussen de multinationale organisaties en de werknemers doorkruist de normale onderhandelingsstructuur, zowel op het vlak van de nationale onderneming als op het niveau van de bedrijfstakken en zal op termijn een ernstige verstoring van de bestaande collectieve arbeidsverhoudingen teweegbrengen; wat specifiek

Sous réserve de cette dernière observation, les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis que la proposition en question peut être considérée d'une manière générale comme un premier pas dans la bonne voie. Néanmoins, il conviendra d'approfondir de nombreux points, notamment de veiller à ce que les garanties nécessaires soient données pour que les représentants des travailleurs des établissements ou entreprises concernés conservent leur pleine autonomie quant à la composition de leur délégation au sein du comité d'entreprise européen; de même, il faudra approfondir les dispositions relatives aux conditions de constitution, aux procédures de fonctionnement et au contenu des droits des travailleurs.

Enfin, ces membres estiment que la proposition de directive doit être mise en œuvre à très bref délai et soulignent dans ce contexte que les concentrations d'entreprises se sont opérées ces dernières années dans la Communauté européenne à un rythme de plus en plus rapide.

2. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que le ministre de l'Emploi et du Travail a consulté le Conseil national du travail sur une proposition de directive concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

Bien qu'ils estiment que l'information et la consultation de travailleurs puissent être utiles au développement de bonnes relations de travail dans l'entreprise, ces membres font observer que la proposition de directive soumise pour avis soulève des objections à ce point fondamentales qu'elle ne peut, à leur sens, constituer une base de discussion valable.

Comme il est décrit ci-après, les objections sont tant de principe que d'ordre pratique:

— la proposition de directive aboutit au «bypass» de la direction nationale et est une incitation à procéder à des négociations multinationales au niveau du groupe; ceci portera atteinte à l'autorité et à la crédibilité des dirigeants des établissements locaux, d'autant plus que les travailleurs auront la possibilité d'engager des consultations directes avec la direction centrale de l'entreprise ou de l'entreprise qui exerce le contrôle lorsqu'il s'agit d'un groupe; cette situation ne manquera pas de perturber gravement les relations industrielles existantes; la proposition risque en outre d'entraîner une centralisation croissante des prises de décisions, même sur le plan social;

— la constitution d'un comité d'entreprise européen et les obligations qui en découlent entraîneront indubitablement des retards considérables dans le processus décisionnel de l'entreprise ou du groupe; en outre, les tendances régionalistes et protectionnistes seront intégrées dans ce nouvel organe de concertation, ce qui ne fera qu'accroître les influences néfastes sur la prise de décision; pourtant, il est essentiel pour les entreprises de pouvoir prendre des décisions rapides dans le cadre d'un marché international en évolution, caractérisé par une vive concurrence; l'ajout projeté d'un organe de concertation au niveau international qui, composé de nombreux représentants émanant de divers établissements, risque de se révéler une structure lourde, portera préjudice à la rapidité de réaction et, partant, à la compétitivité des entreprises européennes, au profit de leurs concurrents japonais et américains;

— la constitution d'une structure spécifique de négociation entre les organisations multinationales et les travailleurs va à l'encontre de la structure normale de négociation tant au niveau de l'entreprise nationale qu'au niveau des branches d'activité; à terme, elle provoquera une grave distorsion dans les relations collectives de travail existantes; s'agissant spécifiquement du sys-

het Belgisch systeem betreft, zal het zwaartepunt van het sociaal overleg, dat thans op sectoraal vlak ligt, onvermijdelijk verschuiven naar de multinationale onderneming, waardoor de solidaire aanpak die het overleg op bedrijfstakniveau kenmerkt, onherroepelijk dreigt verloren te gaan;

— het voorstel voor een richtlijn gaat blijkbaar uit van de veronderstelling dat in concerns alle belangrijke besluiten centraal genomen worden; concerns laten echter in de praktijk een zeer verscheiden beeld zien, wat de wijze betreft waarop ze georganiseerd zijn; sommige concerns kenmerken zich door een sterkere centralisatie terwijl andere daarentegen werken met gedecentraliseerde profitcentra, waarbij de centrale leiding zich beperkt tot de krachtlijnen van het beleid; die laatste centra zouden ongetwijfeld onoverkomelijke moeilijkheden ondervinden bij de centralisering van de informatie- en consultatieprocedures;

— het voorstel wekt de indruk dat de al dan niet oprichting van een Europese ondernemingsraad volledig afhangt van een onderhandelde keuze in de schoot van de multinationale onderneming of groep; de unanimiteitsvereiste, wanneer tot niet-oprichting wordt besloten, en de minimumeisen, die bij ontbreken van een collectief akkoord van kracht zijn, hebben echter tot gevolg dat er van een echte keuzevrijheid geen sprake kan zijn;

— het voorstel gaat uit van de hypothese dat de werknemers van lokale ondernemingen helemaal niet geïnformeerd worden over de groep als geheel; het miskent derhalve de praktijk van voorlichting over het groepsgegeven en de in België geldende bepalingen inzake informatie over de groep, zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 en het koninklijk besluit van 27 november 1973; die informatie geschiedt op een efficiënte manier via het lokaal management; algemeen zijn de werkgevers trouwens van oordeel dat de kwalitatief meest efficiënte informatie en consultatie gebeurt op het niveau dat zich het dichtst bij de werknemer situeert; het valt te vrezen dat de adviezen of zelfs beslissingen van de Europese ondernemingsraad niet noodzakelijk zullen worden aanvaard door de achterban op nationaal vlak, waardoor bijgevolg de activiteiten van deze Europese ondernemingsraden bepaalde conflictsituaties kunnen veroorzaken;

— de werking van een Europese ondernemingsraad zou voor de werkgevers verregaande kostenconsequenties kunnen hebben; hierbij kan onder meer gedacht worden aan de reis- en verblijfskosten, de betaling van de uren werkverzuim, maar ook aan andere voorzieningen ten behoeve van internationale bijeenkomsten, zoals schriftelijke en mondelinge informatie in verscheidene talen, vertaalinstallaties en tolken voor de beraadslagingen.

Omwille van de voornoemde redenen, zijn de werkgeversleden van oordeel dat het ter advies overgelegde voorstel voor een richtlijn onaanvaardbaar is en moet worden ingetrokken.

tème belge, le centre de gravité de la concertation sociale, qui actuellement se situe au niveau sectoriel, glissera inévitablement vers l'entreprise multinationale, avec le risque de voir l'approche solidaire qui caractérise la concertation au niveau de la branche d'activité irrémédiablement réduite à néant;

— la proposition de directive se base apparemment sur l'hypothèse que dans les groupes d'entreprises, toutes les décisions importantes sont prises au niveau central; toutefois, dans la pratique, les groupes d'entreprises montrent une image très diversifiée quant à leur mode d'organisation; certains se caractérisent par une plus forte centralisation; d'autres travaillent par contre avec des centres de profit décentralisés, la direction centrale se limitant à définir les grandes lignes de la politique; la centralisation des procédures d'information et de consultation poserait inévitablement des difficultés insurmontables à ces centres;

— la proposition donne l'impression que la constitution ou la non-constitution d'un comité d'entreprise européen dépend totalement d'une option négociée au sein de l'entreprise ou du groupe multinational; la condition d'unanimité à laquelle est subordonnée la décision de ne pas constituer un tel comité et les prescriptions minimales à respecter en cas d'absence d'accord collectif font toutefois de cette option une pseudo-liberté;

— la proposition se fonde sur l'hypothèse que les travailleurs des entreprises locales ne reçoivent absolument aucune information sur le groupe dans son ensemble; elle méconnaît ainsi la pratique de l'information sur le groupe et les dispositions en vigueur en Belgique en matière d'information relative au groupe, telles qu'elles sont prévues par la convention collective de travail n° 9 et l'arrêté royal du 27 novembre 1973; cette information est donnée avec efficacité par l'intermédiaire de la direction locale; d'une façon générale, les employeurs estiment d'ailleurs que l'information et la consultation les plus efficaces sur le plan qualitatif ont lieu au niveau le plus proche du travailleur; il est à craindre que les avis, voire des décisions du comité d'entreprise européen ne soient pas nécessairement acceptés par la base au niveau national; par conséquent, les activités de ces comités d'entreprise européens sont susceptibles d'engendrer certaines situations conflictuelles;

— le fonctionnement d'un comité d'entreprise européen pourrait se révéler extrêmement coûteux pour les employeurs; il suffit de songer aux frais de déplacement et de séjour, au paiement des heures d'absence mais aussi à d'autres dispositifs nécessaires à la tenue des réunions internationales tels que la fourniture de l'information écrite et orale en plusieurs langues, les installations de traduction et les interprètes lors des débats.

Pour les raisons exposées ci-avant, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que la proposition de directive soumise pour avis est inacceptable et qu'elle doit être retirée.