



Identification des obstacles à la création et à l'efficacité des comités d'entreprise européens – y a-t-il des leçons à tirer de certaines juridictions nationales ?

Feuille de travail thématique pour la Conférence annuelle du Centre européen d'expertise (ECE) dans les domaines du droit du travail, de l'emploi et des politiques en faveur du marché du travail:
« Perspectives des droits collectifs en Europe »

Sylvaine Laulom, Professeur de droit du travail,
Université Lumière Lyon 2

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion

Mars 2018



MENTION LÉGALE

Le contenu de la présente publication relève de la seule responsabilité de son/ses auteur(s). Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne. Ni la Commission européenne, ni toute personne /organisation agissant au nom de la Commission n'est responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de toute information figurant au sein de la présente publication.

Cette publication a reçu une aide financière de la part du Programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale « EaSI » (2014-2020).

Vous trouverez plus d'informations sur l'Union européenne sur Internet (<http://www.europa.eu>).

1 Introduction

La directive européenne sur les comités d'entreprise européens (CEE)¹ constitue sans aucun doute l'une des réalisations les plus importantes de l'Europe sociale. La directive va au-delà d'un cadre national de représentation des travailleurs et l'adapte à la structure transnationale, ou du moins européenne, des entreprises. La directive a également contribué à l'exportation d'un modèle social européen fondé sur la représentation des travailleurs et le dialogue social. En 2017, 1152 CEE étaient actifs² et 1114 entreprises multinationales ont un CEE. Les CEE ont également été des acteurs clés dans le développement de la négociation transnationale et la conclusion d'accords collectifs transnationaux.

Néanmoins, près de 25 ans après l'adoption de la première directive en 1994, il ne fait aucun doute que d'importantes faiblesses affectent le fonctionnement des CEE. Premièrement, de nombreuses entreprises multinationales éligibles (environ plus de la moitié selon les chiffres de l'Institut syndical européen) n'ont pas de CEE établis. Deuxièmement, l'efficacité des droits d'information et de consultation est remise en question : il se peut que les informations fournies soient pauvres et ne permettent pas de consultation significative, et que la consultation soit en outre de mauvaise qualité. Le moment de l'information et de la consultation est également un problème : les CEE sont souvent consultés lorsque des décisions sont déjà prises.

L'adoption de la directive de refonte en mai 2009 visait à remédier aux insuffisances identifiées. Selon son préambule, « *il est nécessaire de moderniser la législation communautaire sur l'information et la consultation transnationales des travailleurs en vue d'assurer l'efficacité des droits transnationaux d'information et de consultation des travailleurs* » et « *d'augmenter la proportion de comités d'entreprise européens établis* ». Il n'était cependant pas certain que la directive de refonte puisse atteindre ces objectifs. Sans nier les améliorations apportées par la refonte de la directive, les modifications n'ont pas semblé suffisantes pour contribuer à l'expansion des CEE dans les groupes où il n'y en avait pas à ce jour ni pour créer une nouvelle dynamique dans ceux qui existent pour en faire des acteurs incontournables dans, par exemple, des exercices de restructuration transnationaux. Et ce scénario a été confirmé.

Ce document présentera certains des obstacles juridiques d'abord à la création, puis à l'efficacité des CEE, en utilisant une jurisprudence nationale pour mettre en évidence ces obstacles. En ce qui concerne la jurisprudence nationale, le nombre de décisions de justice concernant les CEE est faible. Ce faible nombre peut être expliqué de plusieurs façons. Premièrement, le nombre de CEE par rapport aux comités d'entreprise nationaux (ou à d'autres types de représentation des travailleurs au niveau national) est très faible et, par conséquent, les litiges liés à la création et au fonctionnement des CEE le sont également. Deuxièmement, il semble que, très souvent, les litiges soient réglés à l'amiable. Le fait que la plupart des CEE sont établis par des accords pourrait également expliquer ce faible niveau de litige. Cependant, le faible niveau de cas pourrait également avoir d'autres raisons, telles que l'absence de règles claires sur le statut juridique des CEE (personnalité juridique, capacité des tribunaux), les incertitudes pour ce qui est de définir, aux différents stades de la

¹ Directive 94/45 / CE et directive 2009/38 / CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 sur l'établissement d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises à dimension communautaire et les groupes d'entreprises à dimension communautaire afin d'informer et de consultation des travailleurs (refonte).

² Selon la base de données des CEE de l'ETUI, voir le tableau de la croissance des CEE et des comités d'entreprise SE au fil du temps (<http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs>).

procédure, qui a qualité concernant l'application de la directive sur les CEE³ et les moyens mis à la disposition des CEE dans les procédures judiciaires.⁴

La signification des décisions elles-mêmes doit également être analysée avec prudence : elles émanent rarement de cours suprêmes nationales et sont souvent basées sur les termes des accords qui ont établi le CEE et non sur les termes de la directive CEE et / ou de la législation nationale mettant en œuvre la directive. Cependant, compte tenu de ces limites, certaines leçons peuvent être tirées de ces cas.

2 Un cadre juridique national favorable

Si l'on observe les chiffres sur les CEE, il apparaît qu'ils sont beaucoup plus établis dans les entreprises ayant leur siège dans des pays spécifiques, tels que l'Allemagne, la France, le Royaume-Uni ou la Suède. C'est une conséquence de la taille des pays et de leur économie. Toutefois, cela n'explique pas le faible nombre de CEE mis en place dans les entreprises ayant leur siège dans les États membres qui ont rejoint l'UE après 2004. Le fait que les CEE soient répandus dans certains pays comme la France et l'Allemagne pourrait également s'expliquer par un contexte national de relations industrielles favorables à la reconnaissance et à l'efficacité des CEE. Tout d'abord, les CEE peuvent être perçus comme une extension des représentants nationaux des travailleurs. Deuxièmement, l'environnement juridique national est également un facteur important d'efficacité des CEE. La situation des représentants des travailleurs en termes de protection et de revendication de leurs droits est en effet particulièrement importante, tout comme les sanctions. L'article 10 de la directive refonte oblige clairement les États membres à fournir des moyens juridiques aux CEE (capacité juridique et intérêt judiciaire reconnu d'ester en justice) mais laisse également une grande liberté aux États membres dans lesquels ils sont mis en œuvre. En effet, en ce qui concerne les niveaux nationaux,⁵ les CEE ont, depuis l'adoption des lois de transposition de la Directive 94/45/CE, une capacité très claire d'agir légalement et de représenter les intérêts des travailleurs dans seulement quatre États membres (Autriche, France, Roumanie et Suède). Dans d'autres pays, le droit d'ester en justice n'est pas toujours clairement garanti aux CEE. Ce n'est que dans sept pays, dont l'Allemagne et le Royaume-Uni, que ce droit a été reconnu indirectement, parfois par un droit procédural externe. Si nous examinons la mise en œuvre de l'article 10.1 de la Directive refonte,⁶ il existe encore des pays où les CEE n'ont ni personnalité juridique ni aucun de leurs droits fondamentaux fonctionnels permettant le recours à la justice, ce qui signifie pour le moins que l'accès à la justice ne semble ni clair ni transparent. Certains pays ont également copié/collé l'article 10.1 sans clarifier le sens de ce dernier. Cela signifie que, très souvent, il n'existe pas de règles claires sur le statut juridique des CEE et sur les moyens mis à leur disposition dans les procédures. Si nous examinons à présent les sanctions prévues par les législations nationales, nous concluons que la variété des sanctions disponibles dans les États membres ne donne pas aux travailleurs une réparation égale. Les injonctions prononcées en référé

³ F. Dorssemont, « La directive sur les comités d'entreprise européens et les juridictions internes », dans F. Dorssemont et Th. Blanke (éd.), *La refonte de la directive sur les comités d'entreprise européens*, Intersentia, 2010, p. 226.

⁴ R. Jagodzinski (ed), *Variations sur un thème ? La mise en œuvre de la refonte de la directive sur les CEE*, ETUI 2015, p. 188. Par exemple, en Allemagne, des tribunaux inférieurs ont rendu deux décisions sur la question de savoir si un comité d'entreprise européen peut demander une injonction dans le cas où la direction centrale a violé les droits à l'information et / ou à la consultation. À deux reprises, il a été jugé que ce droit n'existe pas (voir, notamment, Tribunal du travail fédéral de Bade-Wurtemberg du 12.10.2015 - 9 TaBV 2/15 et Tribunal du travail fédéral de Cologne du 08.09.2011 - 13 Ta 267/11).

⁵ Voir R. Jagodzinski (éd.), *op.cit.* chap. 4, p. 107 et suiv.

⁶ « 1. Sans préjudice de la compétence d'autres organismes ou organisations à cet égard, les membres du comité d'entreprise européen disposent des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive pour représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise à dimension communautaire ou du groupe d'entreprises à dimension communautaire ».

sont très rarement reconnues à l'exception de la France. Cela peut en partie expliquer pourquoi les CEE sont plus fréquents dans certains pays que dans d'autres et pourquoi il y a plus de cas et de litiges dans ces pays.

3 Quelques obstacles juridiques à la création de comités d'entreprise européens

En ce qui concerne la création des CEE, les cas révèlent certaines difficultés dans l'accès à des informations pertinentes et également dans l'identification de qui a le *locus standi* à ce stade.

Au moins un obstacle juridique a été levé avec les trois décisions de la CJUE données à la suite de références préliminaires sur la directive CEE de 1994. Toutes ont soulevé la question de l'accès à l'information requise pour créer le Groupe spécial de négociation (GSN), afin de déterminer la portée du groupe d'entreprises ou d'atteindre les seuils d'employés pertinents.⁷ La « directive «refonte» a pris en compte les solutions de la CJUE et incorpore les solutions proposées par la Cour dans sa jurisprudence. Désormais, l'article 4(4) prévoit que la direction de toute entreprise appartenant au groupe d'entreprises à dimension communautaire, ainsi que la direction centrale ou la direction réputée centrale du groupe d'entreprises à dimension communautaire, seront responsables de l'obtention et de la transmission aux parties concernées des informations nécessaires à l'ouverture des négociations, notamment « *les informations concernant la structure de l'entreprise ou du groupe et de ses effectifs* ».

Il existe cependant d'autres obstacles juridiques à la création de CEE qui peuvent être mis en évidence par le cas *Manpower* (voir la description du cas en annexe). Il a fallu quatre ans, une procédure en France et une autre en Angleterre, pour que l'accord CEE soit conclu en mars 2017.

Le cas illustre certaines des difficultés juridiques rencontrées par les travailleurs lorsqu'ils demandent la création d'un GSN ou d'un CEE. L'accès à des informations pertinentes est toujours difficile.⁸ L'identification de l'entreprise responsable de la création du GSN pourrait également poser problème et entraîner des difficultés importantes pour l'identification des juges nationaux compétents. L'article 5.1 de la directive pose également problème. Selon cet article, « *la direction centrale engagera des négociations en vue de la création d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins 100 salariés ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements dans au moins deux États membres différents* ». Puisque la création de CEE est un droit pour les travailleurs, il semble inutilement compliqué d'exiger une demande écrite de 100 employés. Au Luxembourg, un tribunal a rejeté la demande des comités d'entreprise d'une société allemande et espagnole considérant que les requérants n'avaient pas la capacité de demander la création d'un CEE. En effet, conformément à l'article 5 de la Directive 94/45/CE transposée en droit national (L. 432-2 du Code du travail), la demande d'ouverture de négociations doit être faite par au moins 100 salariés ou leurs représentants. La Cour a déterminé qu'il n'était pas prouvé que les comités d'entreprise allemand et espagnol satisfaisaient à ce critère.⁹

Plus généralement et de manière plus significative, ces exemples montrent également que la directive ne donne pas d'instruments juridiques clairs et précis pour faire

⁷ C-62/99 *Bofrost* (2001) ECR I-2579 ; C-440/00 *Kühne and Nagel* (2004) ECR I-787 ; C-349/01 *Anker* (2004) ECR I-6803).

⁸ Voir décision CAC : *Unite the Union & Facilicom Services Group* du 11 janvier 2017.

⁹ Voir Réseau européen du droit du travail, Luxembourg, *Mise en œuvre d'une directive européenne sur les comités d'entreprise* 512-07-2011), http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour_law/national_court_rulings/national_court_decisions_-_labour_law/prm/64/v__detail/id__1539/category__22/index.html

respecter les droits accordés aux travailleurs et à leurs représentants par la directive à ce stade.

4 Quelques obstacles juridiques à l'efficacité des comités d'entreprise européens

L'efficacité des CEE peut être mesurée de plusieurs façons, mais elle dépend surtout de la possibilité des CEE à recevoir des informations et à exprimer leur opinion. Très souvent, ces conditions ne sont pas remplies : les CEE ne sont pas suffisamment informés et consultés et/ou l'information et la consultation des CEE se font souvent trop tard pour avoir un impact sur la prise de décision.

On pourrait soutenir que certaines des ambiguïtés persistantes de la directive (et des lois nationales mettant en œuvre la directive) contribuent à ce manque d'efficacité. C'est notamment le cas concernant la définition des compétences des CEE qui soulève deux questions spécifiques : la définition de la compétence transnationale des CEE et le timing de l'information et de la consultation des CEE par rapport aux droits nationaux à la participation des travailleurs. Dans les deux cas, l'enjeu est l'articulation entre les niveaux national et européen de la représentation des travailleurs.

La « directive refonte » limite la compétence des CEE aux questions transnationales, définies comme étant celles concernant tout le groupe d'entreprises ou au moins deux entreprises du groupe basées dans deux États membres différents (article 1.4). Sur ce point, la directive constitue un pas en arrière par rapport à la directive de 2001 sur l'implication des travailleurs dans la société européenne, qui confère à la structure de représentation une compétence plus large. Cependant, le préambule de la directive indique une approche moins restrictive. Il prévoit que « *le caractère transnational d'une matière doit être déterminé en tenant compte à la fois de l'ampleur de ses effets potentiels et du niveau de gestion et de représentation qu'elle implique. À cette fin, les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux États membres sont considérées comme transnationales. Il s'agit notamment de questions qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, sont importantes pour la main-d'œuvre européenne en termes de portée de leurs effets potentiels ou qui impliquent des transferts d'activités entre les États membres* » (Considérant 16). Ce considérant semble inclure dans la compétence du CEE des questions touchant un seul site du groupe, bien que cela semble être exclu par l'article 1.4. Cependant, de nombreux États membres n'ont pas mis en œuvre cette partie de la directive et les accords conclus ont très souvent reproduit les ambiguïtés de la directive.¹⁰

Un cas français montre qu'un concept étroit de transnationalité pourrait limiter l'efficacité des CEE. Il concerne une restructuration du groupe Wolseley. Le CEE de Wolseley représente 16 000 travailleurs dans huit pays européens et a été établi par accord en 1996. L'accord a été renouvelé en 2002 et en 2008 et prévoit des consultations sur des questions transnationales à l'exclusion des questions concernant un seul pays. Lorsqu'il y a eu des licenciements dans la filiale française en 2013, le CEE n'a été ni informé ni consulté et la procédure judiciaire a été engagée par des travailleurs français licenciés par Wolseley. Ils ont demandé une indemnisation parce que le CEE n'a pas été informé et consulté. Ils ont fait valoir que le CEE aurait dû être informé et consulté car la restructuration avait une dimension transnationale. Pour la Cour de cassation française, cependant, l'accord était un accord « volontaire » et le

¹⁰ Voir R. Jagodzinski, *Variations sur un thème ? La mise en œuvre de la refonte de la directive sur les CEE*, op. cit.

code du travail français définissant la compétence transnationale des CEE ne s'appliquait pas.¹¹

La Cour d'appel de Versailles a également rendu une décision sur la notion de transnationalité telle que réglementée par la Directive refonte 2009/38/CE¹², dans laquelle la Cour a appliqué une notion moins restrictive de transnationalité. Le CEE de Transdev a déposé une plainte contre la direction de l'entreprise alléguant une violation du droit à l'information et consultation des travailleurs en ce qui concerne la demande de remboursement par la société d'un prêt à la SNCM, qui a mis cette dernière en défaut. Le CEE a demandé une injonction. L'objet de l'examen par le tribunal était la délimitation de la définition de la transnationalité telle que modifiée par la Directive de refonte 2009/38/CE. La Cour a rejeté les demandes du CEE de Transdev concernant son information et sa consultation sur l'avenir de la filiale SNCM à Marseille. Comme les deux conseils avaient leur siège en France, le cas ne concernait qu'un seul pays et il n'y avait pas de transnationalité. Le tribunal a vérifié si la demande avait une signification pour les travailleurs européens, bien qu'un seul État membre ne soit impliqué. La SNCM ne représentant que 2,5% du personnel du groupe, il n'y avait aucun impact sur les travailleurs européens. En d'autres termes, les questions qui nécessitent une consultation préalable du CEE doivent avoir une dimension internationale ou européenne quant à leurs effets. Sinon, la consultation du CEE n'était pas nécessaire.

Le problème de la relation entre les procédures nationales et européennes demeure totalement non résolu, en dépit du fait que certains cas français ont démontré la nécessité d'établir un ordre chronologique d'intervention des différents représentants des travailleurs. Le texte définitif consacre deux dispositions à ce problème sans le résoudre. D'une part, il est désormais prévu (article 6.2 c) que l'accord établissant le CEE doit prévoir des dispositions pour lier l'information et la consultation du CEE et des instances nationales de représentation des travailleurs, conformément aux principes énoncés à l'article 1.3 (c'est-à-dire avec respect pour la compétence transnationale du CEE). D'autre part, l'article 12 prévoit d'une manière générale que « *l'information et la consultation du comité d'entreprise européen sont liées à celles des instances nationales de représentation des travailleurs, en tenant compte des compétences et des domaines d'action de chacune et des principes énoncés dans l'Article 1.3* ». La directive charge donc le GSN de traiter cette question, mais sa liberté de le faire peut être limitée par l'article 12. On peut donc facilement imaginer des situations dans lesquelles la consultation préalable du CEE limite les compétences des représentants nationaux. En réalité, même si le terme « lien » est employé, les procédures nationales et européennes sont toujours considérées comme indépendantes les unes des autres, chacune ayant une compétence spécifique. Pourtant, le rôle des CEE doit être conçu parallèlement à celui de la représentation nationale. Qui plus est, le CEE peut examiner les opérations de restructuration dans une perspective globale. Compte tenu de son champ d'action plus large, il était donc nécessaire de définir explicitement l'ordre de l'information et de la consultation en établissant le principe selon lequel le CEE précéderait les procédures nationales. De façon embryonnaire, ce principe de l'Europe d'abord, ou tout du moins, des procédures nationales et européennes qui se côtoient, se trouve dans le préambule qui

¹¹ Cass. Soc. 1er février 2017, n° 15-24571. Un autre cas au Royaume-Uni semble également adopter un concept restrictif de « transnationalité ». « CEE / 7/2012 M. Haines et The British Council La plainte au titre du règlement 21 (1A) était que l'employeur n'avait pas fourni d'informations en temps voulu et n'avait pas fourni d'informations suffisamment détaillées avant les réunions du comité d'entreprise européen. Le requérant a également soutenu que l'employeur n'avait pas adéquatement informé et consulté les employés au sujet de l'essai d'un système de rémunération liée au rendement. Bien que le requérant ait fait valoir que cela pourrait avoir des implications dans toute l'Europe, le Panel a décidé que le procès ne constituait pas une « question transnationale » puisqu'elle était limitée à un seul État membre de l'UE, la Roumanie. Par conséquent, l'obligation d'informer et de consulter en vertu du Règlement 18A (7) n'a pas été réalisée. Le Groupe a également observé que les salaires, à l'exception de l'égalité de rémunération, étaient exclus des questions sur lesquelles l'UE pouvait légiférer.

¹² CA Versailles, 21 mai 2015, n°14/08628. Voir également CA Versailles, 14 juin 2006, CT0009.

prévoit ce qui suit : « *Il se peut que la législation et/ou la pratique nationales doivent être adaptées afin que le comité d'entreprise européen puisse, le cas échéant, recevoir des informations plus tôt ou en même temps que les instances nationales de représentation des travailleurs* » (considérant 37). C'est donc ce principe qui devrait guider l'interprétation de la directive.

Certains cas français traitent de ce problème sans toujours parvenir à une solution commune. Par exemple, l'absence de priorité de consultation du CEE a été rappelée par le tribunal de première instance de Sarreguemines dans le cas « Continental » où la fermeture d'une usine a été annoncée unilatéralement par le conseil d'administration sans respecter la procédure de consultation.¹³ Le juge a souligné que l'accord de CEE ne disait rien quant à l'ordre de priorité de la consultation. Parfois, le tribunal a jugé que le CEE devait être consulté en premier. Cette priorité était justifiée par la nature transnationale du projet, la cohérence et l'effet bénéfique de la consultation.¹⁴ Le tribunal de première instance de Melun a estimé que le comité d'entreprise ne peut donner d'avis favorable sur un plan de cessation des activités sans avoir examiné l'avis du CEE.¹⁵ En ce qui concerne le « cas Seita », là encore, le tribunal de première instance de Paris a conclu que le CEE devait être consulté en premier.¹⁶

5 Conclusion

Tous les obstacles à la création de CEE et leur efficacité ne sont pas de nature juridique. La taille, le taux de syndicalisation ou la politique d'une société sont également des facteurs importants d'efficacité des CEE. Cependant, l'environnement juridique est également essentiel, comme le souligne la directive de 1994 elle-même. Sans directive, le nombre de CEE serait resté faible et certainement marginal. Certains obstacles juridiques ont été identifiés dans ce document : manque de clarté des règles sur le statut juridique des CEE et sur les moyens mis à leur disposition dans les procédures, manque d'uniformité des sanctions, difficulté d'accès à l'information et identification des *locus standi* au début de la procédure lorsqu'un GSN n'a pas encore été mis en place, le concept étroit de transnationalité et les règles plutôt faibles de la directive sur la communication entre les CEE et la main-d'œuvre nationale et les représentants des travailleurs. Sans une nouvelle directive, ces obstacles subsisteront et il appartiendra au GSN et à la direction centrale de parvenir à des accords éliminant, si possible, ces obstacles.

¹³ TGI Sarreguemines, 21 avril 2009, n° 09/00048.

¹⁴ TGI Paris, 26 avril 2011, n°11/00433.

¹⁵ TGI Melun, 13 octobre 2006, n°06/00357.

¹⁶ TGI Paris, 10 octobre 2003, n°03/59933.

ANNEXE – Le cas Manpower

La demande d'établissement d'un CEE a été faite par des représentants de salariés de plusieurs pays le 28 mai 2013. Selon les syndicats français, après l'expiration de la période légale de six mois, un CEE par défaut devrait être immédiatement établi sous juridiction française, la France ayant le plus grand effectif de l'entreprise. Cependant, les juges français (17 juillet 2014, TGI Paris)¹⁷ ont jugé que Londres était compétente pour le CEE et ont rejeté les procédures engagées contre la société en France. Selon les juges, la compétence britannique était applicable à la suite d'un courriel interne daté du 28 septembre 2011. Il s'agissait d'une demande de la direction centrale aux États-Unis demandant au bureau de Londres de se conformer à toutes les obligations découlant de la directive sur les CEE. Les représentants des employés n'ont cependant pas été informés de cette communication. Un GSN a ensuite été créé au Royaume-Uni, mais a tardé à conclure un accord et une plainte a été déposée par un seul plaignant devant le Comité central d'arbitrage (CAC : Central Arbitration Committee)¹⁸, arguant que le groupe Manpower (l'employeur) n'avait pas établi de CEE dans les trois ans suivant la date de la demande valide. Toutefois, l'employeur a soutenu que le plaignant n'avait pas de qualité pour porter la plainte devant le CAC, étant donné que la réglementation britannique réservait au GSN le droit de porter plainte si ce dernier existait. Dans le cas présent, le GSN était toujours en place et était en train de conclure un accord de CEE ; le GSN et l'employeur ont convenu de prolonger la période de négociation de trois ans afin de parvenir à un accord mutuellement bénéfique. Un accord de CEE (l'accord de CEE) a été conclu peu de temps après en mars 2017. Le panel CAC était du même avis que l'employeur. Il a considéré que le GSN était bien vivant, quoiqu'un peu lent. Il remplissait quoi qu'il en soit son objectif qui consistait à chercher à conclure un accord. Le GSN a donc continué d'exister jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord CEE en mars 2017. Étant donné que le GSN existait en janvier 2017 lors du dépôt de la plainte, seul le GSN pouvait être un requérant pertinent. Le panel a poursuivi en affirmant que l'objet du règlement était clair : il permettait au GSN de faire respecter la loi et de maintenir la pression sur l'employeur si le besoin s'en faisait sentir. Ce n'est que s'il n'existe pas de GSN qu'un employé, tel que le plaignant en l'espèce, a qualité pour agir en tant que requérant. Jusqu'à cette date, le GSN était le seul requérant pertinent potentiel.

¹⁷ N°2/2014 d'EWC News, <http://www.ewc-news.com/en022014.htm#3.2>

¹⁸ Le CAC est un organisme indépendant britannique compétent pour la résolution de conflits collectifs.

