

Application de la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

2008/2246(INI) - 17/03/2008 - Document de base non législatif

OBJECTIF : examiner l'application par les États membres de la directive 2002/14/CE sur l'information et la consultation des travailleurs.

CONTENU : la directive 2002/14/CE (voir [COD/1998/0315](#)) établit un cadre général pour l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Elle fixe des exigences minimales concernant les principes, les définitions et les modalités d'information et de consultation des travailleurs au niveau de l'entreprise. Étant donné la diversité des situations et pratiques nationales en matière de relations industrielles à l'intérieur de l'Union, une grande flexibilité est laissée aux États membres quant à la mise en œuvre des notions fondamentales de la directive (comme celles de "représentants des travailleurs", d'"employeur", de "travailleur", etc.) et des modalités d'information et de consultation. À cet égard, la directive reconnaît pleinement l'importance du rôle des partenaires sociaux.

La directive s'applique uniquement aux entreprises employant au moins 50 travailleurs ou aux établissements employant au moins 20 travailleurs, selon le choix fait par l'État membre.

Comme le prévoit l'article 12 de la directive, la Commission fait, avec la présente communication, le point sur l'application de la directive, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau communautaire, en vue de proposer, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

Transposition de la directive : il ressort de l'analyse de la Commission que seuls quelques États membres (FR, HU, NL, PT, SK, FI, UK) ont adopté des mesures de transposition de la directive dans le délai requis. Deux États membres (DE, AT) ont expliqué à la Commission que leur législation nationale satisfaisait déjà aux dispositions de la directive. La BG et la RO ont transposé la directive avant la date de leur adhésion à l'UE, comme il le leur avait été demandé. Autrement dit, **la majorité des États membres n'a pas transposé la directive dans le délai imparti**. La Commission ayant lancé des procédures d'infraction, la Cour de justice européenne a rendu des arrêts à l'encontre de l'IT, de la BE, du LU, de l'ES et de la EL. Entretemps, l'IT, l'ES et la EL ont adopté une législation transposant la directive. La BE et le LU n'ont transposé la directive que partiellement.

Conclusions tirées de l'analyse de la Commission : la Commission estime que si certains États membres ont mis plus de temps que prévu pour transposer la directive, c'est peut-être qu'ils ont rencontré des difficultés à obtenir le consensus nécessaire sur des questions clés pour la réforme des relations industrielles nationales. La grande majorité des États membres a adopté des mesures de transposition couvrant les principaux éléments de la directive 2002/14/CE. Toutefois, en analysant ces mesures, la Commission a relevé un certain nombre de problèmes pouvant mettre en doute la transposition correcte et totale des dispositions de la directive et nécessitant un complément d'explication ou de vérification. La communication revient ainsi sur plusieurs articles de la directive qui ont mal ou inadéquatement été transposés dans la législation nationale des États membres.

S'agissant de la question de **l'application pratique de la directive**, et entre autres de la réalisation de ses objectifs, plusieurs États membres ont souligné le fait que leur législation pourvoyait depuis longtemps à

l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises et les établissements. La majorité des États membres estimaient en outre qu'ils ne voyaient pas la nécessité de revoir la directive. Plusieurs autres ont encore souligné qu'il était prématuré d'effectuer cette révision.

Pour leur part, les partenaires sociaux font observer que, d'une manière générale, l'impact de la directive sur chaque État membre dépend de la mesure dans laquelle un système national d'information et de consultation a déjà été mis en place. Quant aux questions sur la nécessité de réexaminer et d'expliciter la directive, la plupart d'entre eux (BusinessEurope, l'UEAPME et le CEEP) ont répondu que cela n'était pas nécessaire (même si le principal syndicat européen des salariés, la CES, a fait observer que la directive pourrait être améliorée et clarifiée sur un certain nombre de questions).

Évaluation : la mise en œuvre de la directive représente une importante avancée sur la voie de la consolidation du droit à l'information et à la consultation inscrit dans la Charte européenne des droits fondamentaux. La directive est supposée contribuer au rapprochement des systèmes nationaux dans l'UE par la mise en place, au moyen de prescriptions minimales, d'un cadre général et flexible d'information et de consultation des travailleurs dans tous les États membres. Un impact significatif devrait être ressenti dans les États membres qui ne disposaient pas, au préalable, d'un système général, permanent et obligatoire d'information et de consultation des représentants des travailleurs.

Il est généralement admis que la directive est suffisamment flexible pour être adaptée aux conditions nationales de chaque État membre. Toutefois, alors que la directive renvoie aux définitions nationales des notions de base, notamment celle de "représentants des travailleurs", sa mise en œuvre a suscité dans certains pays des débats animés et parfois très longs sur la manière d'organiser le système de représentation des travailleurs: faut-il un canal de négociation unique ou double (c'est-à-dire avec les comités d'entreprise et les organisations syndicales) ou faut-il admettre les solutions mixtes ?

Si la majorité des avis émis laissent entrevoir des perspectives largement positives quant à l'impact général de la directive, une évaluation définitive nécessite manifestement plus de temps étant donné que la directive n'a pas encore exercé sa pleine influence. Deux ans à peine se sont écoulés depuis la date limite fixée pour la transposition. Par ailleurs, cette transposition a pris un retard considérable dans plusieurs États membres, et dans certains, elle n'est même pas encore complète. **Il est donc trop tôt pour une recherche factuelle exhaustive sur l'application de la directive dans tous les États membres de l'UE.** Par ailleurs, les dispositions de la directive ne s'appliquent pas encore à toutes les entreprises relevant de son champ d'application, puisque certains États membres profitent de la période transitoire et restreignent l'application de la directive aux entreprises employant plus de 100 travailleurs.

C'est pourquoi **la Commission n'envisage pas à ce stade de proposer des amendements à la directive 2002/14/CE.** Ses dispositions pourraient sans doute être améliorées et rendues plus précises sur certains points, mais la Commission estime qu'il faut laisser un peu de temps aux mesures nationales de mise en œuvre pour s'intégrer dans les systèmes de relations industrielles des États membres. L'enjeu principal maintenant est d'assurer la transposition et la mise à exécution intégrale et effective de la directive. Cela exige l'engagement actif non seulement de la Commission, mais aussi des États membres, dont le rôle est essentiel pour veiller à l'application correcte du droit communautaire dans la pratique. La Commission envisage de nouvelles actions destinées à faciliter l'application correcte de la directive. Elle entend notamment entreprendre une **action de sensibilisation, de promotion de l'échange de meilleures pratiques** et de renforcement des capacités de toutes les parties prenantes, au moyen de séminaires, de cours de formation, d'études et d'aides financières à des projets soumis par des représentants des employeurs et des travailleurs.