

Information et consultation des travailleurs: institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises. Refonte

2008/0141(COD) - 16/12/2008 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 411 voix pour, 44 voix contre et 181 abstentions, une résolution législative approuvant, sous réserve d'amendements, la proposition de refonte de la directive du Parlement européen et du Conseil (telle qu'adaptée aux recommandations du groupe consultatif des services juridiques du Parlement, du Conseil et de la Commission) concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

Le rapport avait été déposé en vue de son examen en séance plénière par M. Philip **BUSHILL-MATTHEWS** (PPE-DE, RU), au nom de la commission de l'emploi et des affaires sociales.

Les principaux amendements – adoptés en 1^{ère} lecture de la procédure de codécision – sont le résultat d'un compromis négocié entre le Parlement et le Conseil :

Maintien des accords en vigueur : le compromis soutient le maintien des accords existants. Dans ce contexte, la directive doit être modernisée dans le but d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs, **mais en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur**. Une série de nouvelles dispositions sont dès lors introduites afin de confirmer que les obligations découlant de la directive ne doivent pas s'appliquer aux entreprises dans lesquelles un -ou des accords- prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs ont été préalablement conclus ou entre l'entrée en vigueur de la présente directive et sa transposition dans les États membres (soit 2 ans plus tard). Lorsque les accords en vigueur arrivent à expiration, alors les parties peuvent, conjointement, décider de les reconduire ou de les réviser ou, en cas de désaccord, d'appliquer les dispositions de la présente directive. En tout état de cause, la directive ne crée pas d'obligation générale de renégocier les accords conclus, au titre de la directive 94/45/CE, entre le 22 septembre 1996 et la date prévue pour la transposition de la présente directive.

Définitions : des précisions sont apportées aux termes «information» et «consultation» des travailleurs. En ce qui concerne :

- l' »**information** », il est précisé que les employeurs doivent donner aux représentants des travailleurs, des données leur permettant de bien prendre connaissance du sujet traité et d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle de la situation en objet sur les travailleurs et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises concerné, sans ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises ;
- la « **consultation** » au sens de la directive, devrait se matérialiser par un dialogue et un échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, d'exprimer, sur la base des

informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, avis qui pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire, sans préjudice de la responsabilité de la direction.

Caractère « transnational » d'une question : sachant que conformément à la directive, la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs, est limitée aux questions transnationales, il est précisé qu'une question sera considérée comme « transnationale » si elle concerne l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins 2 États membres et si elles couvrent des thèmes qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou encore si elles impliquent un quelconque transferts d'activité entre États membres.

Adaptation : il est prévu qu'en cas de modifications significatives intervenant dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire (et en l'absence de dispositions prévues par les accords en vigueur ou en cas de conflits entre accords existants), la direction centrale entame des négociations, comme prévu à la directive, de sa propre initiative ou à la demande écrite **d'au moins 100 travailleurs ou de leurs représentants dans au moins 2 entreprises ou établissements dans au moins 2 États membres différents**.

Négocier avec des organisations syndicales reconnues : le rôle des organisations syndicales **reconnues** est souligné. Pour permettre de suivre l'établissement de nouveaux comités d'entreprise européens et promouvoir les bonnes pratiques, les organisations syndicales, **reconnues comme partenaires sociaux européens**, devront être informées de l'ouverture de négociations. Ces organisations devront être consultées par la Commission, conformément à l'article 138 du traité, et la liste de ce type d'organisations devra être publiée par les soins de la Commission.

Prendre en compte les pratiques nationales : l'accent est également mis sur la prise en compte des pratiques nationales en matière de consultation et d'information des travailleurs.

Sanctions en cas de non-respect des dispositions de la directive: un nouveau considérant précise enfin que, conformément aux principes généraux du droit communautaire, des procédures administratives ou judiciaires ainsi que des sanctions effectives, proportionnées à la gravité des infractions et dissuasives, devraient s'appliquer en cas de violation des obligations découlant de la directive.