

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) - 06/05/2009 - Acte final

OBJECTIF : 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.

ACTE LÉGISLATIF : Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil 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 (refonte).

CONTEXTE : Conformément à l'article 15 de la directive 94/45/CE, la Commission a réexaminé, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, les modalités d'application de ladite directive en vue de proposer, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

Après consultation des États membres et des partenaires sociaux au niveau européen sur les objectifs et l'efficacité de la directive, la Commission a estimé qu'une révision de cette dernière était souhaitable en vue de :

- moderniser la législation communautaire en matière d'information et de consultation transnationale des travailleurs,
- d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs,
- d'accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis, tout en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur,
- de résoudre les problèmes constatés dans l'application pratique de la directive 94/45/CE et,
- de remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines de ses dispositions ou de leur absence.

Ce sont là, les objectifs majeurs de la présente directive.

CONTENU: à la suite d'un accord intervenu en première lecture, le Conseil et le Parlement ont adopté une directive qui vise à améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Par «**entreprise de dimension communautaire**», il faut entendre toute entreprise employant au moins 1.000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins 2 États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux.

Principes : l'information et la consultation des travailleurs devra s'effectuer au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité. À cette fin, la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs régie par la présente directive seront limitées aux **questions transnationales** (sont ainsi considérées comme transnationales les

questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux États membres, ce qui inclut des questions 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 qui impliquent des transferts d'activité entre États membres).

L'objectif de la directive est de s'assurer que les travailleurs employés dans des entreprises de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent. Pour s'en assurer, la directive **prévoit l'institution d'un comité d'entreprise européen** ou la mise en place d'autres procédures adéquates pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs.

Modalités de mise en place du Comité d'entreprise européen : il reviendra aux représentants des travailleurs et à la direction de l'entreprise ou de l'entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe, de déterminer d'un commun accord, la nature, la composition, les attributions, les modalités de fonctionnement, les procédures et les ressources financières du comité d'entreprise européen ou d'autres procédures pour l'information et la consultation, de manière à ce qu'elles soient adaptées à leur propre situation particulière.

Consultation et information des travailleurs : ces notions sont clarifiées par la directive dans l'objectif de renforcer l'effectivité du dialogue au niveau transnational, de permettre une articulation adéquate entre les niveaux national et transnational de ce dialogue et d'assurer la sécurité juridique nécessaire dans l'application de la directive. Ainsi :

- **l'«information»** doit se comprendre comme la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ces derniers de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner ; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle d'une information et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;
- **la «consultation»** se comprend comme l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, 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.

Procédure d'information et de consultation des travailleurs : la directive prévoit des dispositions en matière de :

- **responsabilité de l'institution d'un comité d'entreprise européen** : en principe, il reviendra à la direction centrale de créer les conditions et les moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation ;
- **groupe spécial de négociation** : la direction centrale devra entamer la négociation pour l'institution 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 travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins 2 entreprises ou établissements situés dans au moins 2 États membres différents. Le groupe spécial de négociation est institué selon les lignes directrices définies à la directive ;
- **contenu de l'accord qui formalise l'information et la consultation des travailleurs** : la direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs. Une série de dispositions détaille le contenu de ces accords ainsi que leurs durées,

- **respect des accords en vigueur** : conformément à l'accord conclu en 1^{ère} lecture avec le Parlement européen, la directive doit permettre 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 plusieurs accords ont déjà été conclus préalablement à l'entrée en vigueur de la directive et sa transposition dans les États membres. Lorsque les accords en vigueur arrivent à expiration, alors les parties peuvent, conjointement, décider de les reconduire ou de les réviser conformément à la directive ;
- **informations confidentielles** : des dispositions sont prévues afin que certaines informations confidentielles de l'entreprise de dimension communautaire, révélées au comité d'entreprise dans le cadre de la consultation des travailleurs, ne soient pas divulguées. De même, dans certains cas, certaines entreprises seraient autorisées à ne pas révéler certaines informations qui risqueraient d'entraver gravement leur fonctionnement si elles étaient révélées ;
- **information des travailleurs en cas d'adaptation significative de l'entreprise de dimension communautaire** : 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 devra entamer des négociations, 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.

Fonctionnement du comité d'entreprise européen : des dispositions sont prévues pour fixer les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise ainsi que pour reconnaître le rôle et les tâches des représentants des travailleurs (notamment, les syndicats).

Maintien de dispositions plus favorables : il est précisé que la mise en œuvre de la directive ne peut pas constituer un motif suffisant pour justifier une régression par rapport à la situation existant dans les États membres en ce qui concerne le niveau général de protection des travailleurs. En tout état de cause, des procédures administratives ou judiciaires ainsi que des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées à la gravité de l'infraction, devraient s'appliquer en cas de violation des obligations découlant de la directive.

Rapport : au plus tard le 5 juin 2016, la Commission devra faire rapport au Parlement européen et au Conseil sur la mise en œuvre de la directive, accompagné, le cas échéant, de propositions appropriées.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 5 juin 2009. La directive 94/45/CE est abrogée.

TRANSPOSITION : les principales dispositions de la directive s'appliquent à compter du 6 juin 2011.