Maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises

1994/0203(CNS) - 24/02/1997 - Proposition législative modifiée

Dans sa proposition modifiée, la Commission reprend la plupart des amendements approuvés par le Parlement européen. Il s'agit en particulier des amendements visant à : - modifier le titre de la proposition : celle-ci devient une proposition de modification de la directive 77/187/CEE, comme le demandait le Parlement européen, et non un remplacement pur et simple de cette directive, - supprimer le paragraphe consacré à la définition du "transfert", cette définition comportant des facteurs évidents d'incertitudes juridiques susceptibles de s'avérer préjudiciables aux droits des travailleurs et aux intérêts des sociétés, - prévoir une responsabilité solidaire obligatoire entre le cédant et le cessionnaire de l'entreprise en ce qui concerne les obligations résultant du contrat de travail. Cette responsabilité est limitée aux obligations venues à échéance avant la date du transfert, - renforcer l'adoption de mesures qui empêchent le recours aux procédures frauduleuses d'insolvabilité (ayant pour conséquence de priver les travailleurs de leurs droits), - garantir l'indépendance des représentants des travailleurs par rapport à leur employeur dans l'exercice de leurs fonctions, - supprimer la possibilité offerte explicitement par la directive aux autorités judiciaires des Etats membres, de mettre fin à un contrat de travail ou à une relation de travail (certains d'entre eux ne connaissant pas cette possibilité), - insister pour que le cédant et le cessionnaire de l'entreprise informent leurs représentants des travailleurs respectifs dès le moment où le transfert est envisagé, - insister sur la protection des travailleurs en précisant qu'il ne peut être toléré que les dispositions relatives à la consultation des travailleurs n'aient pu être respectées du fait que l'entreprise ou la personne physique ou morale qui a pris la décision du transfert, a omis d'informer l'employeur en temps utile, - ne pas imposer de seuil minimal quant à la taille de l'entreprise (50 travailleurs au moins) pour ce qui est de l'obligation d'information et de consultation des travailleurs, - prévoir des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives en cas de non-respect des dispositions de la directive, - introduire une clause interdisant les discriminations fondées sur la race, le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la couleur de la peau, la religion ou la nationalité.