

Information et consultation des travailleurs: cadre général

1998/0315(COD) - 11/03/2002 - Acte final

OBJECTIF : fixer des exigences minimales en matière d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises et les établissements situés dans la Communauté. **MESURE DE LA COMMUNAUTÉ** : Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. **CONTENU** : la directive s'applique, en fonction du choix de chaque État membre: - aux entreprises employant au moins 50 travailleurs dans un État membre, ou - aux établissements employant au moins 20 travailleurs dans un État membre. Aux fins de la directive, on entend, par "entreprise", toute entreprise publique ou privée exerçant une activité économique et, par "établissement", une unité d'exploitation ou toute autre partie d'une entreprise dans laquelle est exercée une activité économique. Cette dernière pourra être définie conformément à la législation et à la pratique nationales. Le droit à l'information et à la consultation recouvre: - l'information sur l'évolution récente et probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique; - l'information et la consultation sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur toute mesure d'anticipation envisagée, notamment en cas de menace sur l'emploi; - l'information et la consultation sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail. L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation. La consultation s'effectue: - à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés; - au niveau pertinent de direction et de représentation; - sur la base des informations fournies par l'employeur et de l'avis que les représentants des travailleurs ont le droit de formuler; - de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre; - en vue d'aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur. Les modalités de l'information et de la consultation seront définies et mises en oeuvre conformément à la législation et aux pratiques nationales. Les États membres peuvent, en outre, confier aux partenaires sociaux le soin de définir librement ces modalités par voie d'accord négocié. Les États membres devront prévoir des mesures appropriées en cas de non-respect des dispositions de la directive par l'employeur ou les représentants des travailleurs, afin de garantir qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires appropriées pour faire respecter les obligations découlant de la directive. Ils doivent également prévoir des sanctions adéquates applicables en cas de violation des dispositions de la directive. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. En outre, une période de transition est accordée (jusqu'au 23/03/2007) aux États membres dépourvus d'un régime légal, général et permanent d'information et de consultation des travailleurs sur le lieu de travail. **ENTRÉE EN VIGUEUR** : 23/03/2002. **MISE EN OEUVRE** : 23/03/2005.