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

1994/0203(CNS) - 29/06/1998 - Acte final

OBJECTIF : modifier la directive 77/187/CEE sur les droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements dans la Commuanuté en vue de renforcer son efficacité.

MESURE DE LA COMMUNAUTÉ : Directive 98/50/CE du Conseil modifiant la directive 77/187/CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.

CONTENU : La directive 77/187/CEE encourage l'harmonisation des législations nationales garantissant le maintien des droits des travailleurs et demandant aux cédants et aux cessionnaires d'informer et de consulter les représentants des travailleurs en temps utile. L'objectif de la présente directive est de modifier la directive 77/187/CEE à la lumière du marché intérieur, des tendances législatives des États membres en ce qui concerne le sauvetage des entreprises en difficultés économiques, de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés, de la directive 75/129/CEE sur les licenciements collectifs (modifiée par la directive 92/55/CEE) et des normes législatives déjà en vigueur dans la plupart des États membres. Elle clarifie en premier lieu la notion de transfert d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci est entendu comme le transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur à la suite d'une cession conventionnelle ou une fusion. Le transfert ne devra pas modifier l'identité de l'entité économique à transférer. La directive sera applicable aux entreprises publiques et privées qu'elles poursuivent ou non un but lucratif (les réorganisations administratives des entreprises ou le transfert de fonctions administratives sont exclues du champ d'application de cette directive). Elle ne sera pas applicable aux navires de mers. La directive clarifie également la notion de "travailleur". Il s'agit d'une personne qui dans l'État concerné est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi. Tous les travailleurs d'une entreprise sont concernés par la directive, quelle que soit leur relation de travail ou leur contrat (durée déterminée, travail effectué au nombre d'heures, intérimaire). Le principe de la directive est que les droits des travailleurs sont maintenus à la suite du transfert, de même que les conditions de travail prévues dans le cadre de conventions collectives. Les États membres peuvent limiter la période du maintien des conditions de travail à condition que cette période ne soit pas inférieure à un an. Le deuxième principe de la directive est que le transfert d'une entreprise ne pourra pas, par lui-même, constituer un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire d'une entreprise transférée. Toutefois, des licenciements dus à des raisons économiques, techniques ou d'organisation pourront être acceptés. Des dérogations sont prévues à ces principes, notamment dansle cadre d'un transfert d'entreprise effectué à la suite d'une procédure de liquidation ou dans le cadre de procédures d'insolvabilité. Des dérogations sont également autorisées lorsqu'un État membre dispose de procédures spéciales pour encourager la survie de sociétés en situation de crise économique (cette clause ferait, par ailleurs, l'objet d'un rapport de la Commission d'ici au 17.07.2003, qui en tiendrait compte dans le cadre de propositions de modifications éventuelles). En tout état de cause, les États membres devraient éviter que ce type de dérogations soient utilisées abusivement. Le directive clarifie également les circonstances dans lesquelles la fonction et le statut des représentants des travailleurs doivent être maintenus. Des dispositions sont par ailleurs prévues pour assurer l'information et la consultation des travailleurs dans les conditions déjà prévues par la directive 77/187/CEE, que la décision aboutissant au transfert soit prise par l'employeur ou par une entreprise qui le contrôle. De même, la directive précise les circonstances dans lesquelles les travailleurs seront informés lorsqu'il n'y a pas de représentants des travailleurs. À noter que le fait, pour le cessionnaire d'une entreprise, de ne pas fournir certaines informations aux travailleurs n'affectera en rien le transfert des droits et obligations des travailleurs. Enfin, la directive prévoit des

dispositions spécifiques sur le contenu des informations et des consultations des travailleurs. En particulier, les travailleurs devront être informés sur la date fixée ou proposée pour le transfert, le motif du transfert, les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs et les mesures envisagée à leur égard. Toutes ces informations devront être communiquées en temps utile avant le transfert. Un rapport est attendu sur l'application de cette directive pour le 17.07.2006 avec d'éventuelles propositions de modifications jugées utiles.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 17.07.1998.

ÉCHÉANCE POUR LA TRANSPOSITION EN DROIT NATIONAL : 17.07.2001.