

Information et consultation des travailleurs: cadre général

1998/0315(COD) - 23/07/2001 - Position du Conseil

La position commune du Conseil contient tout d'abord des modifications découlant du changement de base juridique (les références à l'article 2 paragraphe 2 de l'Accord sur la Politique sociale annexé au Protocole sur la Politique sociale annexé au Traité instituant la Communauté européenne ont été remplacées par des références à l'article 137 paragraphe 2 du traité instituant la Communauté européenne). En outre, la position commune intègre explicitement un certain nombre d'amendements adoptés par le Parlement européen en première lecture et incorporés par la Commission dans sa proposition modifiée. Ces amendements concernent les points suivants : suppression du seuil spécial de 100 travailleurs pour ce qui concerne l'information et la consultation des travailleurs sur l'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise; clause de non régression; référence à des prescriptions minimales; référence aux législations et pratiques nationales pour ce qui concerne la définition d'employeur; définition de consultation; détermination par les États membres du niveau auquel l'information et la consultation doivent être mises en place; référence à la formation continue, à l'innovation et à l'adhésion de la part des travailleurs à de nouvelles formes d'organisation du travail; limites au droit conféré à l'employeur d'exiger la confidentialité ou de retenir des informations particulièrement sensibles; référence aux dispositions plus favorables aux travailleurs; obligation de respect des prescriptions minimales fixées par la directive proposée; nature permanente, stable et indépendante de la représentation des travailleurs; précisions sur la nature instrumentale de l'information vis-à-vis la consultation; liste non exhaustive de décisions devant faire l'objet de l'information et la consultation; droit pour les représentants des travailleurs de recourir à des experts; précisions sur la protection des représentants des travailleurs; inclusion de la question des seuils parmi les sujets à traiter dans le cadre du réexamen de la directive. La position commune introduit également d'autres modifications par rapport à la proposition initiale et à la proposition modifiée de la Commission. Ceci concerne en particulier : - la référence au besoin d'assurer, quelles que soient les modalités de mise en oeuvre des procédures d'information et de consultation, l'effet utile de ces démarches; - l'introduction de définitions "d'établissement", d'employeur" et de "travailleur"; - l'introduction d'un deuxième seuil de 20 travailleurs applicable dans le cas où un État membre choisit l'établissement au lieu de l'entreprise comme niveau de référence aux effets de la transposition de la directive; - l'introduction de la possibilité pour les États membres de déroger à la directive en prévoyant des dispositions particulières applicables aux équipages des navires de haute mer; - le réaménagement des dispositions en matière de confidentialité et de rétention d'informations, ainsi que de contrôle de l'usage de ces facultés; - l'introduction de la possibilité pour les États membres n'ayant pas des systèmes généraux et obligatoires d'information et de consultation, ainsi que de représentation des travailleurs, d'introduire les obligations visées dans la directive d'une façon graduelle, en fonction de la taille des entreprises ou établissements (nombre de travailleurs employés). À noter que la position commune ne retient pas un certain nombre d'amendements adoptés par le Parlement européen en première lecture. Ces amendements concernent les points suivants : introduction d'une définition de partenaires sociaux; référence à la phase de planification dans le cadre de la définition de consultation et à l'obligation de recherche d'un accord sur toutes les questions faisant l'objet de l'information et la consultation; obligation pour les États membres de promouvoir le dialogue social au sein des PME; limitation de l'autonomie des parties dans le cadre des accords - possibilité de dérogation aux règles générales uniquement dans un sens plus favorable aux travailleurs; introduction, à côté de l'information, de la consultation sur l'évolution économique et financière de l'entreprise; prolongation de la consultation dans des cas spécialement graves; suppression du droit pour l'employeur de retenir des informations particulièrement sensibles; élargissement de la notion de violation grave des obligations d'information et de consultation; application de la directive dans l'administration publique; obligation pour les États membres de consulter les partenaires sociaux lors de la transposition de la directive.