Informations de base

1994/0203(CNS) CNS - Procédure de consultation Directive	Procédure terminée
Maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises **Subject** 4.15.05 Restructurations industrielles, délocalisations et licenciements, Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) 4.15.12 Protection et droits des travailleurs, droit du travail	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
ECON Economique, monétaire et politique industrielle	THEONAS Ioannis (GUE)	04/11/1994
JURI Juridique et droits des citoyens	MOSIEK-URBAHN Marlies (PPE)	04/11/1994
FEMM Droits de la femme	WADDINGTON Susan A. (PSE)	25/04/1995

Conseil de l'Union européenne

Formation du Conseil	Réunions	Date
Affaires générales	2111	1998-06-29
Affaires sociales	1862	1995-06-29
Affaires sociales	2102	1998-06-04

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
29/04/1994	Informations supplémentaires		Résumé
08/09/1994	Décision du Parlement	COM(1994)0300	Résumé
08/09/1994	Publication de la proposition législative	COM(1994)0300	Résumé
24/10/1994	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
29/06/1995	Débat au Conseil		Résumé
12/11/1996	Vote en commission		Résumé

12/11/1996	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture/lecture unique	A4-0367/1996	
11/12/1996	Débat en plénière		
24/02/1997	Publication de la proposition législative modifiée	COM(1997)0060	Résumé
29/06/1998	Adoption de l'acte par le Conseil suite à la consultation du Parlement		
29/06/1998	Fin de la procédure au Parlement		
17/07/1998	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques

Référence de la procédure	1994/0203(CNS)
Type de procédure	CNS - Procédure de consultation
Sous-type de procédure	Note thématique
Instrument législatif	Directive
Base juridique	Traité CE (avant Amsterdam) E 100
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/4/06026

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A4-0367/1996 JO C 380 16.12.1996, p. 0004	12/11/1996	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T4-0012/1997 JO C 033 03.02.1997, p. 0058-0081	16/01/1997	Résumé

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(1994)0300 JO C 274 01.10.1994, p. 0010	08/09/1994	Résumé
Proposition législative modifiée	COM(1997)0060 JO C 124 21.04.1997, p. 0048	24/02/1997	Résumé

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
EESC	Comité économique et social: avis, rapport	CES0317/1995 JO C 133 31.05.1995, p. 0013	29/03/1995	Résumé

CofR	Comité des régions: avis	CDR0143/1995 JO C 100 02.04.1996, p. 0025	21/04/1995	Résumé

Informations complémentaires		
Source	**Document**	**Date**
Commission européenne	EUR-Lex	

Acte final	
Directive 1998/0050 JO L 201 17.07.1998, p. 0088	Résumé

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.

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

1994/0203(CNS) - 29/03/1995 - Comité économique et social: avis, rapport

Les lacunes et omissions de la directive de 1977 doivent être éliminées afin de satisfaire à l'exigence d'un niveau élevé de l'emploi et de protection sociale au sein de l'UE. Toutefois, la révision de directive de 1977 doit intervenir sans porter préjudice aux droits des travailleurs. Malheureusement, les propositions de la Commission introduisent une distinction entre "entité économique" et "activité" d'une entreprise, distinction qui s'avère ambiguë et qui exigera une interprétation ultérieure d ela Cour de justice, notamment en ce qui concerne la sous-traitance de services. Dès lors, la proposition pourrait être interprétée comme un pas en arrière par rapport à la directive de 1977, car elle remettrait sur le tapis des questions qui semblaient désormais résolues sur le plan juridique. En contradiction avec le but qu'elle s'est fixé (maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises), la proposition affaiblit les droits des travailleurs à cet égard. De ce fait, l'avis propose des modifications spécifiques sur cette question essentielle.

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.

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

1994/0203(CNS) - 29/06/1995

Le Président du Conseil a exposé l'état du dossier dont l'examen sera poursuivi par le Comité des Représentants permanents sous l'égide de la future Présidence espagnole. L'objectif de cette proposition est de réviser la directive du Conseil 77/187/CEE du 14février1977, à la lumière de l'impact du marché intérieur, des tendances législatives des Etats membres en ce qui concerne le sauvetage des entreprises en difficultés économiques, de la jurisprudence de la Cour de Justice, de la révision adoptée de la directive concernant les licenciements collectifs et des normes législatives déjà en vigueur dans la plupart des Etats membres. Les changements majeurs proposés par la Commission consistent : - à clarifier l'application des obligations de la directive aux décisions de transfert transnational et aux groupes d'entreprises; - à prévoir une plus grande souplesse en cas de transferts effectués dans le cadre de procédures d'insolvabilité; - à reformuler et à clarifier le domaine d'application et les définitions de la directive existante; - à clarifier la législation en cas de transfert d'une simple fonction de l'activité de l'entreprise.

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

1994/0203(CNS) - 16/01/1997 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

En adoptant le rapport de M. Hugh KERR (PSE, RU), le Parlement européen a modifié la proposition de directive concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de partie d'établissements. Le Parlement souhaite que cette proposition porte modification de la directive de 1977 plutôt que de la remplacer purement et simplement comme l'a prévu la Commission dans sa proposition. Il insiste en particulier sur l'indépendance des représentants des travailleurs par rapport à leur employeur et sur la consultation de ceux-ci avant tout transfert. Il approfondit également les procédures d'information et de consultation des travailleurs (notamment de la part d'autres personnes que le cédant ou le cessionnaire de l'entreprise à transférer). Il demande aussi que des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives soient prévues par les Etats membres en cas de non-respect des dispositions nationales adoptées au titre de cette directive et que celle-ci soit mise en oeuvre sans discrimination de sexe, d'âge, de religion ou de nationalité.

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

1994/0203(CNS) - 21/04/1995 - Comité des régions: avis

Dans son avis, le Comité des Régions a insisté pour que toutes les zones d'incertitude de cette directive soient supprimées et pour qu'elle n'impose pas de charges supplémentaires aux instances locales et régionales, tout en protégeant les salaires et les éventuels avantages qui en découleraient. Le Comité invite parallèlement la Commission à évaluer la possibilité d'inclure dans sa directive le principe de la sauvegarde des droits des travailleurs à des prestations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants au titre de régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels existant en dehors des régimes légaux de sécurité sociale des Etats membres.Il demande des clarifications sur les points suivants: le champ d'application de la directive, la distinction entre procédures de faillite ouvertes en vue de la liquidation et procédures d'insolvabilité n'entraînant pas la liquidation, les nouvelles dispositions concernant la responsabilité solidaire aux obligations contractuelles, le choix du nombre de travailleurs servant de critère pour déterminer l'importance de l'entreprise.

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

1994/0203(CNS) - 08/09/1994 - Document de base législatif

Cette proposition de directive porte sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements. Elle abroge et remplace la directive 77/187/CEE sur les transferts d'entreprises tout en en maintenant les principaux fondements. Les modifications portent sur : - le champ d'application de la directive 77/187/CEE et ses définitions : .le terme "transfert" est clarifié de manière à y inclure tout transfert effectué par contrat, par une mesure légale ou par décision judiciaire ou administrative afin de ne pas limiter la directive aux cas de "cessions conventionnelles"; .la définition des "représentants des travailleurs" qui sera celle que prévoient les Etats membres; .la directive peut s'appliquer en cas d'insolvabilité de l'entreprise (cas où l'entreprise transférée est déclarée en faillite ou en liquidation); .application de la directive à toutes les entreprises publiques ou privées poursuivant ou non un but lucratif, aux navires de mer, aux travailleurs à temps partiel ou employés à durée indéterminée; - maintien des droits des travailleurs : .la directive offre aux Etats membres la possibilité de prévoir la responsabilité conjointe du cédant et du cessionnaire en matière de droits et obligations (en particulier en ce qui concerne le contrat ou la relation de travail qui lie les travailleurs à l'employeur); .elle protège le statut et la fonction des représentants des travailleurs; - information et consultation des travailleurs : la directive assure la mise en oeuvre de mesures lorsque la décision conduisant au transfert est prise par une entreprise autre que l'employeur. Elle prévoit également la désignation de représentants des travailleurs à des fins d'information et de consultation; - la directive contient une clause visant à appliquer des accords plus favorables en la matière s'ils existent mais n'impose aucune sanction particulière en cas de manquement aux obligations prescrites dans ce texte.