




Procedure file

Informations de base	
COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive	1998/0315(COD) Procédure terminée
Information et consultation des travailleurs: cadre général Voir aussi 2008/2246(INI) Modification 2013/0390(COD)	
Sujet 4.15.10 Information, participation des travailleurs, syndicats, comités d'entreprise	

Acteurs principaux			
Parlement européen	Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
	DELE Délégation PE au comité de conciliation		09/11/2001
		PSE GHILARDOTTI Fiorella	
	Commission au fond précédente		
	EMPL Emploi et affaires sociales		27/07/1999
		PSE GHILARDOTTI Fiorella	
Conseil de l'Union européenne	Commission pour avis précédente		
	ECON Economique, monétaire et politique industrielle	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	
	JURI Juridique et droits des citoyens		21/01/1999
		PSE ODDY Christine Margaret	
Commission européenne	Formation du Conseil	Réunion	Date
	Agriculture et pêche	2410	18/02/2002
	Environnement	2399	12/12/2001
	Agriculture et pêche	2369	23/07/2001
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2357	11/06/2001
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2313	27/11/2000
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2296	17/10/2000
DG de la Commission	Commissaire		
	Emploi, affaires sociales et inclusion		

Evénements clés			
11/11/1998	Publication de la proposition législative	COM(1998)0612	Résumé
11/01/1999	Annonce en plénière de la saisine de la		

	commission, 1ère lecture		
31/03/1999	Vote en commission, 1ère lecture		Résumé
31/03/1999	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A4-0186/1999	
13/04/1999	Débat en plénière		
14/04/1999	Décision du Parlement, 1ère lecture	T4-0302/1999	Résumé
01/09/1999	Vote en commission, 1ère lecture		
01/09/1999	Dépôt du rapport de la commission confirmant la position du Parlement	A5-0006/1999	
16/09/1999	Décision du Parlement, 1ère lecture	T5-0012/1999	Résumé
17/10/2000	Débat au Conseil	2296	
27/11/2000	Débat au Conseil	2313	Résumé
23/05/2001	Publication de la proposition législative modifiée	COM(2001)0296	Résumé
23/07/2001	Publication de la position du Conseil	09919/1/2001	Résumé
05/09/2001	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 2ème lecture		
09/10/2001	Vote en commission, 2ème lecture		Résumé
09/10/2001	Dépôt de la recommandation de la commission, 2ème lecture	A5-0325/2001	
23/10/2001	Débat en plénière		
23/10/2001	Décision du Parlement, 2ème lecture	T5-0543/2001	Résumé
12/12/2001	Rejet par le Conseil des amendements du Parlement		
17/12/2001	Réunion formelle du Comité de conciliation		
17/12/2001	Décision finale du comité de conciliation		Résumé
23/01/2002	Projet commun approuvé par les co-présidents du Comité de conciliation	3677/2001	
24/01/2002	Dépôt du rapport de la commission, 3ème lecture	A5-0026/2002	
05/02/2002	Décision du Parlement, 3ème lecture	T5-0028/2002	Résumé
18/02/2002	Décision du Conseil, 3ème lecture		
11/03/2002	Signature de l'acte final		
11/03/2002	Fin de la procédure au Parlement		
23/03/2002	Publication de l'acte final au Journal officiel		
04/04/2002	Débat en plénière		

Informations techniques

Référence de procédure	1998/0315(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Législation
Instrument législatif	Directive
	Voir aussi 2008/2246(INI) Modification 2013/0390(COD)
Base juridique	Traité CE (après Amsterdam) EC 137-p2
Etape de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission parlementaire	CODE/5/15411

Portail de documentation

Document de base législatif	COM(1998)0612 JO C 002 05.01.1999, p. 0003	11/11/1998	EC	Résumé
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique	A4-0186/1999 JO C 219 30.07.1999, p. 0008	31/03/1999	EP	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique	T4-0302/1999 JO C 219 30.07.1999, p. 0174-0230	14/04/1999	EP	Résumé
Commission: resaisine	SEC(1999)0581	28/04/1999	EC	
Comité économique et social: avis, rapport	CES0704/1999 JO C 258 10.09.1999, p. 0024	07/07/1999	ESC	
Rapport final déposé e la commission, 1ère lecture ou lecture unique	A5-0006/1999 JO C 054 25.02.2000, p. 0010	01/09/1999	EP	
Texte adopté du Parlement confirmant la position arrêtée en 1ère lecture	T5-0012/1999 JO C 054 25.02.2000, p. 0055-0075	16/09/1999	EP	Résumé
Comité des régions: avis	CDR0376/2000 JO C 144 16.05.2001, p. 0058	13/12/2000	CofR	
Proposition législative modifiée	COM(2001)0296 JO C 240 28.08.2001, p. 0133 E	23/05/2001	EC	Résumé
Position du Conseil	09919/1/2001 JO C 307 31.10.2001, p. 0016	23/07/2001	CSL	Résumé
Communication de la Commission sur la position du Conseil	SEC(2001)1333	10/08/2001	EC	Résumé
Recommandation déposée de la commission, 2e lecture	A5-0325/2001	09/10/2001	EP	
Texte adopté du Parlement, 2ème lecture	T5-0543/2001 JO C 112 09.05.2002, p. 0029-0119 E	23/10/2001	EP	Résumé
Avis de la Commission sur la position du Parlement en 2ème lecture	COM(2001)0701	27/11/2001	EC	Résumé
Projet commun approuvé par les co-présidents du Comité de conciliation	3677/2001	23/01/2002	CSL/EP	
Rapport déposé de la délégation du Parlement au Comité de conciliation, 3ème lecture	A5-0026/2002	24/01/2002	EP	
Texte adopté du Parlement, 3ème lecture	T5-0028/2002	05/02/2002	EP	Résumé

Informations complémentaires

Commission européenne

[EUR-Lex](#)

Acte final

[Directive 2002/14](#)
[JO L 080 23.03.2002, p. 0029](#) Résumé

Information et consultation des travailleurs: cadre général

OBJECTIF : établir un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de la Communauté.

CONTENU : la présente proposition fait suite à la décision des partenaires sociaux de ne pas négocier un accord dans ce domaine. Les éléments essentiels de la proposition de directive, fondée sur l'Accord sur la politique sociale, sont les suivants : 1) objet et champ d'application : le cadre législatif devrait s'appliquer aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique (qu'elles poursuivent un but lucratif ou non) qui sont situées sur le territoire des Etats membres et emploient au moins 50 travailleurs. La proposition de directive ne porterait pas atteinte aux dispositions prises conformément à la directive 94/45/CE du Conseil sur le comité d'entreprise européen ni aux droits d'information, de consultation et de participation des travailleurs existant dans les législations nationales. Les Etats membres pourraient en outre prévoir des dispositions différentes pour les entreprises qui poursuivent des fins politiques, d'organisation professionnelle, confessionnelles, charitables, éducatives, scientifiques ou artistiques ou des fins d'information ou d'expression d'opinions ; 2) information et consultation des travailleurs : l'information et la consultation des travailleurs couvrirait les domaines suivants : - information sur l'évolution récente et l'évolution raisonnablement prévisible des activités de l'entreprise et de sa situation économique et financière; - information et consultation sur la situation, la structure et l'évolution raisonnablement prévisible de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que, lorsque l'évaluation faite par l'employeur laisse croire que l'emploi au sein de l'entreprise peut être menacé, les mesures d'anticipation envisagées (la proposition autorise les Etats membres à exclure des obligations d'information et de consultation précitées les entreprises employant moins de 100 travailleurs); - information et consultation sur les décisions susceptibles d'entraîner des changements substantiels concernant l'organisation du travail ainsi que les contrats de travail; 3) informations confidentielles : la proposition de directive autorise les Etats membres à prévoir que : - les représentants des travailleurs ainsi que les experts qui les assistent ne sont pas autorisés à révéler à des tiers des informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel (cette obligation sera imposée même après l'expiration de leur mandat); - dans certains cas, l'employeur ne soit pas obligé de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de l'entreprise ou lui porteraient préjudice ; 4) protection des représentants des travailleurs : il est prévu que les représentants des travailleurs jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties suffisantes leur permettant de réaliser d'une façon adéquate les tâches qui leur ont été confiées ; 5) sanctions : les Etats membres devraient adopter des mesures appropriées en cas de non respect de la directive par l'employeur ou les représentants des travailleurs. En cas de violation grave par l'employeur des obligations d'information et de consultation (ex.: décisions qui auraient des conséquences directes et immédiates en termes de modification substantielle ou de rupture des contrats ou des relations de travail), les Etats membres pourraient prévoir que ces décisions ne produisent pas d'effets juridiques sur les contrats ou relations de travail affectés. Par "violation grave", la proposition entend l'absence totale d'information et/ou consultation des représentants des travailleurs préalablement à la prise de décision ou à l'annonce publique de celle-ci ou la rétention d'informations importantes ou la délivrance d'informations inexactes ayant comme résultat de rendre inefficace l'exercice du droit à l'information ou à la consultation. La directive devrait entrer en vigueur 2 ans après son adoption.?

Information et consultation des travailleurs: cadre général

La commission a adopté à l'unanimité un rapport de Mme Fiorella GHILARDOTTI (PSE, I) sur la proposition de la Commission pour une directive établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans l'UE (coopération, première lecture). Cette directive doit permettre de combler les lacunes identifiées dans les actuelles législations nationales et/ou européenne. Sur la question la plus controversée, le niveau du seuil, la commission a décidé de s'en tenir à la proposition de la Commission. La directive aura donc une application restreinte aux entreprises comptant au moins 50 travailleurs. Des dispositions similaires doivent s'appliquer dans le secteur public. Les Etats membres sont invités à instaurer des mécanismes destinés à encourager le dialogue social dans les petites entreprises qui ne tombent pas sous le coup de la directive de manière à ce que les objectifs généraux y soient également atteints. Les députés n'ont pas vu l'utilité d'accorder des dérogations aux sociétés poursuivant des buts politiques, idéologiques ou religieux. L'exemption proposée par la Commission aurait même exclu les médias du champ d'application de la directive. La commission a souligné que les représentants des travailleurs devaient être informés par écrit en temps utile avant que des décisions soient prises. La consultation des travailleurs doit avoir lieu dès le stade de projet. Le texte définit aussi plus précisément ce qu'il faut entendre par "information" et "consultation". La commission est d'avis que les travailleurs doivent être informés de la situation économique de leur entreprise et consultés à ce sujet, en particulier en matière d'investissement, de production et de ventes, mais aussi sur toute décision susceptibles de conduire à des changements significatifs dans l'organisation de leur travail, comme par exemple, l'introduction de nouveaux processus de production, les délocalisations, les fusions et les réductions de capacité. La formation, l'égalité des chances, l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail devraient également tomber sous le coup des règles régissant l'information et la consultation. Enfin, la commission a estimé que les représentants des travailleurs devaient avoir droit à une protection juridique contre le licenciement ou des traitements défavorables en termes de carrière et de salaire pendant toute la durée de leur mandat et les six mois qui suivent. ?

Information et consultation des travailleurs: cadre général

En adoptant le rapport de Mme Fiorella GHILDOTTI (PSE, I) sur l'information et la consultation des travailleurs, le Parlement européen confirme que le projet de directive doit s'appliquer aux entreprises employant au moins 50 travailleurs (et non 20, comme cela avait été suggéré au départ par le rapporteur). Toutefois, le Parlement renforce le dispositif en supprimant certaines dérogations prévues par la Commission, à savoir : - la possibilité de ne pas appliquer la directive dans certains cas (annonce de mesures novatrices, évolution de l'emploi) pour les entreprises de moins de 100 travailleurs, - la possibilité pour l'employeur de ne pas communiquer certaines informations aux représentants des travailleurs lorsque celles-ci sont susceptibles de nuire gravement au fonctionnement de l'entreprise. Le Parlement considère que la directive ne doit pas affecter les autres droits d'information et de consultation des travailleurs qui sont plus favorables aux travailleurs. Il considère en outre que l'application des dispositions de cette directive ne doit pas constituer un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines couverts par celle-ci. Il demande que soient protégées les entreprises contre la divulgation publique de certaines informations sensibles, sans que cela débouche sur une limitation du droit d'information et de consultation. Le Parlement demande également que les entreprises qui poursuivent des fins politiques, d'organisation professionnelle, confessionnelles, charitables, éducatives, scientifiques ou artistiques ou d'expression d'opinion ne soient pas exclues du champ d'application de la directive. Le seuil de 50 travailleurs leur sera donc appliqué. Il clarifie la définition des "représentants des travailleurs" (il pourra s'agir de représentants permanents, fixes et indépendants) et ajoute les "partenaires sociaux" dans leur ensemble, dans la liste des représentants. Il demande en outre que la directive s'applique aux secteurs publics, y compris l'administration publique et les services publics. Par ailleurs, le Parlement demande que les États membres créent des mécanismes destinés à favoriser et à promouvoir le dialogue social à l'échelon des petites et moyennes entreprises qui ne relèvent pas du champ d'application de la présente directive. Il aménage en outre le dialogue et les échanges de vues entre employeurs et représentants. Il demande également que les États membres fixent le niveau le plus adéquat (établissement, entreprise, ... au niveau national), qui, en fonction du thème traité, garantit le respect complet des droits à l'information et à la consultation. Il demande encore que les décisions qui ont une conséquence négative importante pour les travailleurs puissent être renvoyées à une période plus opportune afin de poursuivre les consultations. Il renforce en outre les mesures de protection des représentants des travailleurs (ceux-ci peuvent demander l'appui d'experts désignés par eux-même, en cas de nécessité). En ce qui concerne les domaines de consultation et d'information, le Parlement européen demande que les travailleurs soient consultés sur toutes décisions susceptibles d'entraîner des changements substantiels concernant l'organisation du travail, les contrats de travail, de même que les décisions concernant l'introduction de nouveaux processus de production, les transferts de production, les délocalisations, fusions, réductions de capacités ou fermeture des entreprises. Il demande que les travailleurs soient également consultés en matière de formation, d'égalité des chances, d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail. Enfin, il demande que le seuil de 50 travailleurs fassent l'objet d'une révision dans les 5 ans qui suivent la mise en oeuvre de la présente directive.?

Information et consultation des travailleurs: cadre général

Le Conseil a poursuivi ses travaux sur la proposition de directive en objet. La discussion a plus particulièrement porté sur : - l'opportunité de mettre en place un cadre au niveau communautaire pour assurer de manière effective l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de l'Union, - la portée et les conditions d'exercice du droit à l'information et à la consultation des travailleurs, - le rôle respectif des partenaires sociaux et des pouvoirs publics pour définir les modalités de mise en oeuvre de ce droit à tous les niveaux. À l'issue du débat, et tout en notant les difficultés de certaines délégations, la Présidence française de l'Union a constaté que les progrès substantiels réalisés permettent à la majorité des États membres d'exprimer un accord de principe sur les éléments centraux de la proposition, notamment sur : 1) l'objectif d'établir un cadre général fixant des exigences minimales pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises situées dans la Communauté européenne (article 1 § 1); 2) le champ d'application de la directive, en permettant aux États membres de choisir entre les entreprises ou établissements employant au moins 50 ou 20 travailleurs respectivement; 3) la conception générale de ce cadre, notamment pour ce qui concerne : - l'affirmation de deux principes à respecter dans tous les cas lors de la définition ou de la mise en oeuvre des modalités d'information et de consultation : effet utile de la démarche et esprit de coopération entre les partenaires sociaux; - la définition générale des modalités d'exercice de ce droit, renvoyant au niveau des États membres l'adoption de dispositions plus détaillées sur les procédures pratiques et sur le contenu de l'information et de la consultation (article 3); - la nécessité de dispositions définies au niveau national pour protéger la confidentialité des informations sensibles de façon à permettre l'exercice du droit à l'information et à la consultation sans compromettre la bonne marche de l'entreprise, à travers des procédures et des voies de recours appropriés, inspirées des formules retenues dans la directive sur les comités d'entreprise européens (article 5); - l'affirmation du principe d'une protection suffisante pour les représentants des travailleurs ainsi que de mesures appropriées et de sanctions adéquates en cas de violation du droit à l'information et à la consultation, à définir au niveau national (articles 6 et 7); 4) l'importance de la négociation collective et la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux dans le respect des traditions et pratiques nationales, à travers : - la possibilité de transposition par voie conventionnelle (article 9), - la possibilité pour les partenaires sociaux de définir librement par accord les modalités de l'information et de la consultation, dans les conditions définies par les États membres (article 4). La Présidence française a invité le COREPER à poursuivre l'examen du texte pour mettre au point des propositions de compromis sur les points demeurant en suspens.?

Information et consultation des travailleurs: cadre général

La proposition modifiée de la Commission contient trois types d'amendements: ceux découlant automatiquement du changement de base juridique, ceux visant à intégrer dans le texte un certain nombre d'amendements du Parlement européen que la Commission estime pertinents et enfin, ceux découlant de l'évolution des débats au sein du Conseil, dans la mesure où la Commission peut souscrire à ces changements. En ce qui concerne les amendements découlant du changement de base juridique, toutes les références à l'Accord sur la Politique sociale ont été remplacées par des références à l'article 137 paragraphe 2 du traité. D'autres changements découlant inéluctablement de cette modification ont été introduits. En ce qui concerne les amendements proposés par le Parlement européen, la Commission est en mesure d'accepter les amendements suivant qui améliorent le texte initial : - amendements portant sur la 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 et clause de non régression; - amendements portant sur les prescriptions minimales en matière de consultation et d'information des travailleurs; - amendement portant sur les législations et pratiques nationales en matière de définition d'employeur ou de consultation des travailleurs; -

amendement portant sur la détermination par les États membres du niveau auquel l'information et la consultation doivent être mises en place. Un certain nombre d'autres amendements semblent déjà conformes à l'esprit du texte et n'impliquent pas nécessairement, de ce fait, une référence explicite dans la directive. C'est le cas des amendements qui font 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 ; aux limites au droit conféré à l'employeur d'exiger la confidentialité ou de retenir des informations particulièrement sensibles ; à des dispositions plus favorables aux travailleurs ; à l'obligation de respect des prescriptions minimales fixées par la directive ; à la nature permanente, stable et indépendante de la représentation des travailleurs. N'ont pas été repris non plus pour les mêmes raisons, une série d'amendements qui visent à fixer une liste non exhaustive de décisions devant faire l'objet d'une information des travailleurs, au droit pour les représentants des travailleurs de recourir à des experts et à la protection des représentants des travailleurs, à l'inclusion de la question des seuils parmi les sujets à traiter dans le cadre du réexamen de la directive. En revanche, la Commission n'est pas en mesure d'accepter à ce stade les autres amendements proposés par le Parlement, qui pourraient, de son avis, rendre plus difficile l'émergence d'un accord ou d'une majorité suffisante au sein du Conseil. C'est le cas des amendements qui portent sur la définition de partenaires sociaux, l'obligation de recherche d'un accord sur toutes les questions faisant l'objet de l'information et la consultation, la promotion du dialogue social au sein des PME, la limitation de l'autonomie des parties dans le cadre des accords, la prévision d'une consultation sur l'évolution économique et financière de l'entreprise, la prolongation de la consultation dans des cas spécialement graves, la suppression du droit pour l'employeur de retenir des informations particulièrement sensibles, l'élargissement de la notion de violation grave des obligations d'information et de consultation; l'obligation pour les États membres de consulter les partenaires sociaux lors de la transposition de la directive. Enfin, la Commission prévoit une série d'amendements découlant des débats au Conseil. Le dernier texte à l'examen du Conseil contient un certain nombre de modifications par rapport à la proposition initiale et aux amendements du Parlement que la Commission est prête à accepter dès maintenant. La plupart de ces amendements semblent compatibles avec le souhait exprimé par le Parlement de promouvoir par le biais de ce nouvel instrument juridique communautaire, une pratique adéquate et effective du droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise dans la Communauté européenne. Un certain nombre de ces modifications répondent, par ailleurs, à des soucis manifestés par les États membres en fonction de leurs particularités nationales. Cette ouverture vis-à-vis du Conseil a néanmoins une exception notable: la Commission n'est pas en mesure d'accepter à ce stade la suppression pure et simple de l'article 7 paragraphe 3 de sa proposition initiale sur les sanctions applicables en cas de violation grave des obligations d'information et de consultation. La Commission maintient donc sa proposition initiale sur ce point. ?

Information et consultation des travailleurs: cadre général

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. ?

Information et consultation des travailleurs: cadre général

La Commission accepte, en général, le texte de la position commune et elle se félicite que ce texte ait recueilli l'unanimité des États membres. Elle réitère néanmoins sa position en ce qui concerne les sanctions à prévoir en cas de violation grave par l'employeur des obligations d'information et de consultation à sa charge. La Commission attend un progrès rapide en deuxième lecture et, le cas échéant, ultérieurement, et se déclare prête à coopérer avec le Parlement européen et le Conseil dans la recherche de solutions satisfaisantes pour les points encore en suspens. ?

Information et consultation des travailleurs: cadre général

La commission a adopté le rapport de Mme Fiorella GHILARDOTTI (PSE, I) qui modifie la position commune du Conseil dans le cadre de la procédure de codécision (2ème lecture). Par le biais de ses amendements, la commission attire l'attention sur le fait que les travailleurs doivent être consultés et informés au moment de l'élaboration des projets, avant que les décisions soient prises. Les informations fournies doivent contenir toutes les données utiles, y compris les renseignements concernant la situation financière de l'entreprise et les stratégies envisagées. Si une décision doit avoir un effet négatif sur les travailleurs, tels que licenciements collectifs ou fermeture d'un établissement, la décision finale devrait être reportée le temps que des consultations se poursuivent afin que ces conséquences soient évitées ou atténuées. Les députés souhaitent également que les Etats membres prévoient des sanctions plus rigoureuses dans le cas de flagrantes violations des exigences d'information et de consultation par des employeurs. La commission a ajouté une clause qui précise que les partenaires sociaux ne peuvent conclure des accords en deçà des normes minimales établies dans la directive cadre. Elle indique que les droits des représentants des travailleurs devraient être précisés et leur protection juridique renforcée. Les Etats membres devraient prendre des mesures pour empêcher les entreprises d'échapper aux seuils de la directive (50 travailleurs par entreprise et 20 travailleurs par unité de production) en divisant les entreprises ou les établissements en unités plus petites. De plus, les députés invitent les Etats membres et les partenaires sociaux à étudier les moyens d'appliquer les principes généraux de la directive dans le secteur public. La commission rejette la proposition du Conseil d'accorder des périodes de transition aux Etats membres qui n'auraient pas de système général d'information et de consultation des travailleurs. Par ailleurs, elle rétablit la période de deux ans prévue dans la proposition originale de la Commission pour la transposition de la directive, au lieu de trois ans comme le propose le Conseil. ?

Information et consultation des travailleurs: cadre général

En adoptant la recommandation pour la deuxième lecture de Mme Fiorella GHILARDOTTI (PSE, I), le Parlement européen a approuvé la position commune sous réserve d'amendements proposés par la commission au fond (se reporter au résumé précédent). ?

Information et consultation des travailleurs: cadre général

La Commission est en mesure d'accepter deux des amendements du Parlement européen dans leur intégralité et trois autres sur le principe. Elle ne peut pas accepter huit des amendements adoptés par le Parlement. La Commission a notamment retenu les amendements visant à : - introduire une définition de "partenaires sociaux", - clarifier le contenu de la consultation, - souligner l'importance de sanctions renforcées et dissuasives ainsi que de procédures judiciaires applicables en cas de violation des droits découlant de la directive proposée, - souligner l'importance de la promotion du dialogue social au sein des PME, - prévoir que les Etats membres doivent examiner en coopération avec les partenaires sociaux les moyens d'appliquer les principes de la directive proposée dans l'administration publique. ?

Information et consultation des travailleurs: cadre général

Le comité de conciliation a abouti à un accord sur la directive arrêtant des normes minimales en matière d'information et de consultation des travailleurs. Les éléments principaux du compromis sont les suivants : - l'inclusion dans la directive d'un considérant qui reconnaît la nécessité de prévoir des "sanctions effectives, dissuasives et proportionnées" en cas de violation des obligations découlant de la directive, ce qui était l'une des principales revendications du Parlement; - l'inclusion d'un considérant relatif à d'autres mesures visant à promouvoir le dialogue social dans les entreprises non couvertes par la directive, ainsi que dans les administrations publiques; - réduction à un an (le Conseil avait prévu deux ans) de la période transitoire concernant les entreprises employant au moins 100 travailleurs ou les établissements employant au moins 50 travailleurs; - enfin, une déclaration conjointe du Parlement, du Conseil et de la Commission sur certains arrêts de la Cour de justice ayant trait à la représentation des travailleurs a été annexé au projet commun. ?

Information et consultation des travailleurs: cadre général

Le Parlement européen a adopté en plénière le projet commun portant sur les normes minimales pour l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises privées et publiques qui emploient moins de 50 personnes. Pour rappel, le comité de conciliation était parvenu à un accord reconnaissant la nécessité d'imposer des peines effectives dissuasives et proportionnées en cas de violation des obligations fondées sur la directive (se reporter au résumé du comité de conciliation/concertation). ?

Information et consultation des travailleurs: cadre général

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 Etat membre : - aux entreprises employant au moins 50 travailleurs dans un Etat membre, ou - aux établissements employant au moins 20 travailleurs dans un Etat 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.?