

Procédure file

Informations de base		
SYN - Procédure de coopération (historique)	1994/0113(SYN)	Procédure terminée
Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation des travailleurs		
Abrogation 2008/0141(COD)		
Sujet 4.15.10 Information, participation des travailleurs, syndicats, comités d'entreprise		

Acteurs principaux			
Parlement européen			
Conseil de l'Union européenne			
	Formation du Conseil	Réunion	Date
	Affaires sociales	1784	22/09/1994
	Affaires générales	1778	18/07/1994

Evénements clés			
13/04/1994	Publication de la proposition législative	COM(1994)0134	Résumé
27/04/1994	Vote en commission		Résumé
27/04/1994	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture/lecture unique	A3-0330/1994	
02/05/1994	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
03/05/1994	Débat en plénière		
04/05/1994	Décision du Parlement	T3-0408/1994	
03/06/1994	Publication de la proposition législative modifiée	COM(1994)0228	Résumé
18/07/1994	Publication de la position du Conseil	07584/1/1994	Résumé
22/07/1994	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 2ème lecture		
06/09/1994	Vote en commission, 2ème lecture		Résumé
06/09/1994	Dépôt de la recommandation de la commission, 2ème lecture	A4-0002/1994	
15/09/1994	Débat en plénière		
15/09/1994	Décision du Parlement, 2ème lecture	T4-0009/1994	Résumé
20/09/1994	Publication de la proposition législative	COM(1994)0406	

	modifiée		
22/09/1994	Adoption de l'acte par le Conseil suite à la consultation du Parlement		
22/09/1994	Fin de la procédure au Parlement		
30/09/1994	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques

Référence de procédure	1994/0113(SYN)
Type de procédure	SYN - Procédure de coopération (historique)
Sous-type de procédure	Législation
	Abrogation 2008/0141(COD)
Base juridique	CE avant Amsterdam E 000
Etape de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission parlementaire	EMPL/3/05697

Portail de documentation

Document de base législatif	COM(1994)0134 JO C 135 18.05.1994, p. 0008	13/04/1994	EC	Résumé
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique	A3-0330/1994 JO C 205 25.07.1994, p. 0007	27/04/1994	EP	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique	T3-0408/1994 JO C 205 25.07.1994, p. 0148-0173	04/05/1994	EP	
Comité économique et social: avis, rapport	CES0753/1994 JO C 295 22.10.1994, p. 0064	01/06/1994	ESC	Résumé
Proposition législative modifiée	COM(1994)0228 JO C 199 21.07.1994, p. 0010	03/06/1994	EC	Résumé
Position du Conseil	07584/1/1994 JO C 244 31.08.1994, p. 0037	18/07/1994	CSL	Résumé
Communication de la Commission sur la position du Conseil	SEC(1994)1181	19/07/1994	EC	
Recommandation déposée de la commission, 2e lecture	A4-0002/1994 JO C 276 03.10.1994, p. 0004	06/09/1994	EP	
Texte adopté du Parlement, 2ème lecture	T4-0009/1994 JO C 276 03.10.1994, p. 0010-0014	15/09/1994	EP	Résumé
Proposition législative modifiée	COM(1994)0406	20/09/1994	EC	
Document de base non législatif	COM(2000)0188	04/04/2000	EC	Résumé

Acte final

[Directive 1994/45](#)
[JO L 254 30.09.1994, p. 0064](#) Résumé

Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation des travailleurs

Cette proposition de directive reprend, dans le cadre du protocole social, une proposition de 1990 visant la création d'un comité européen d'entreprise dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, en vue d'informer et de consulter les travailleurs. La proposition concerne les entreprises de plus de 1000 employés, comptant au moins deux établissements de plus de 100 personnes dans deux ou plusieurs Etats membres. Les entreprises ayant leur siège en dehors de la Communauté ou au Royaume-Uni sont également visées, si elles répondent aux critères ci-dessus. La création du comité se fera de façon négociée, entre la direction de l'entreprise et les représentants des travailleurs. En absence d'accord, un certain nombre de dispositions minimales, définies dans la proposition, devront être appliquées, touchant au champ de l'information et de la consultation et aux modalités de fonctionnement du comité, garantissant ainsi l'information et la consultation des travailleurs.

Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation des travailleurs

En adoptant le rapport de M. MENRAD, le PE demande que la directive s'applique aux entreprises employant au moins 500 travailleurs dans les Etats membres (au lieu de 1000 Conseil), et 100 travailleurs (par Etat membre) dans au moins deux Etats membres différents (au lieu de 150 Conseil). C'est aux Etats membres de déterminer le mode d'élection, par les travailleurs ou de désignation par la représentation des travailleurs de l'entreprise, des membres du groupe spécial de négociation qui doivent être élus sur leur territoire. Le PE demande que le délai pour l'ouverture des négociations relatives à la mise en place du Comité européen d'entreprise soit ramené à un an et demi au lieu des trois ans proposés par le Conseil. Le PE demande enfin que 5 ans après l'entrée en vigueur de la directive, la Commission examine les modalités d'application et propose si besoin en est au Conseil et au Parlement les modifications nécessaires.

Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation des travailleurs

Le Comité accueille favorablement le fait que la Commission a, à nouveau, présenté la "Proposition de directive du Conseil concernant la constitution d'un Comité européen ou de procédures". Il regrette que, malgré de nombreuses rencontres entre la CES, l'UNICE et le CEEP, un accord pour déclencher la procédure précisée à l'article 4 du Protocole sur la politique sociale n'ait pu être atteint. En prévision de l'augmentation rapide des fusions d'entreprises au sein de la Communauté, l'adoption de cette directive est particulièrement urgente. Le Comité, qui est en faveur de règles contractuelles, considère que, si des accords ne sont pas atteints, l'introduction dans la directive de dispositions minimales subsidiaires concernant l'information et la consultation transnationales des travailleurs est incontournable. Il invite la Commission à assurer une formation aux représentants des travailleurs en vue de leur activité dans les organes européens, et met en évidence les droits et compétences, ancrés dans la législation nationale, des représentants des travailleurs dans les établissements ou les filiales d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises. Dans ses commentaires spécifiques, le Comité accueille favorablement le concept de "comités européens" et souligne que cela constitue un progrès approprié dans la bonne direction, nonobstant le fait que l'objectif formulé au point 17 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux n'est ainsi que partiellement atteint. En plus de l'information et de la consultation, la Charte mentionne en effet expressément la participation des travailleurs. Le Comité accueille favorablement le seuil prévu et propose de réexaminer les seuils d'effectifs après un délai approprié d'environ deux ans. Le Comité estime nécessaire de définir la notion de "travailleurs" dans la directive. Le Comité approuve le fait que, lorsque la direction centrale n'est pas située dans un Etat membre, il incombe à ses représentants dans la Communauté de créer les conditions pour la mise en place du comité européen ou d'une procédure pour l'information et la consultation des travailleurs. Le Comité approuve le fait qu'aux termes de l'article 5, paragraphe 2 a), les Etats membres sont tenus de déterminer le mode d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation par les travailleurs eux-mêmes dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de représentants des travailleurs par des motifs indépendants de la volonté de ceux-ci. Le Comité a été surpris que le quorum pour l'abandon des discussions ait été diminué de 75% à 66%, sans qu'une raison suffisante n'ait été fournie. Il suggère d'examiner si un quorum de 75% ne serait pas plus approprié. Il estime également qu'il est possible de conclure un accord dans un délai d'un an. Le Comité considère que les clauses de confidentialité, telles qu'elles sont formulées, sont trop étendues. Le Comité prend acte de la préséance des accords en vigueur sur la directive. Etant donné que tous les accords existants sont limités dans le temps et que, par conséquent, après leur échéance il faudra entreprendre de nouvelles négociations dans l'esprit de la directive, le traitement réservé aux entreprises qui par le passé avaient déjà conclu des accords volontaires, semble acceptable. ?

Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation des travailleurs

Les modifications introduites par la Commission font suite aux amendements du Parlement, dont beaucoup ont été acceptés, et à un souci de clarifier et renforcer le texte initial. Elles concernent essentiellement: -l'introduction d'une référence à des "critères objectifs", pour justifier la non transmission d'informations confidentielles, lorsque leur nature est telle qu'elle porterait gravement préjudice aux entreprises concernées, afin de renforcer les garanties contre des abus de la part de la direction centrale dans l'exercice de ce droit; -le réexamen de l'application de la directive au bout de 5 ans, contre 7 dans la proposition initiale; -la transformation du droit, pour les membres du comité européen d'informer les représentants locaux des travailleurs ou les travailleurs eux-mêmes, de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation, en une obligation; -l'introduction du droit pour la direction centrale de l'entreprise de convoquer l'ensemble du comité européen, et non plus seulement son bureau, dans les cas prévus. ?

Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation des travailleurs

Outre des modifications d'ordre rédactionnel visant à clarifier et préciser les objectifs et le contenu de la proposition, la position commune du Conseil apporte au texte un certain nombre de changements de fond, dont: -la faculté pour les Etats membres de ne pas appliquer les règles nationales de transposition de la directive au personnel de la marine marchande; -le passage de 100 à 150 travailleurs pour le deuxième seuil relatif au nombre de travailleurs employés, aux fins de définir l'entreprise et le groupe d'entreprises de dimension communautaire; -la possibilité pour les Etats membres de fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du groupe spécial de négociation et du

comité d'entreprise européen, notamment en limitant la prise en charge financière à un seul expert; -le passage de 2 à 3 ans du délai de négociation entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale en vue d'aboutir à un accord; -la faculté pour les Etats membres d'introduire des dispositions particulières en faveur de la direction centrale des entreprises et établissements qui poursuivent directement et essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions; -la possibilité pour les Etats membres d'arrêter des règles destinées à sauvegarder la non divulgation publique des informations sur lesquelles porte le litige soumis à l'appréciation des instances de recours administratives ou judiciaires; -la réduction de 7 à 6 ans du délai fixé à la Commission pour le réexamen des modalités d'application de la directive; -l'abaissement de 5 à 3 membres du nombre maximum de membres du comité restreint du comité d'entreprise européen; -la faculté pour les Etats membres de fixer les règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation, permettant ainsi d'adapter la directive à tous les systèmes nationaux. Enfin, le Conseil a repris la quasi totalité des amendements du Parlement acceptés par la Commission dans sa proposition modifiée. ?

Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation des travailleurs

La commission a adopté le projet de recommandation de M. MENRAD (PPE, D) en formulant notamment trois amendements prioritaires : - les entreprises de dimension communautaire n'ont besoin d'employer que 500 travailleurs au lieu de 1000 (Conseil) et dans moins de deux Etats membres différents 100 travailleurs dans chacun au lieu de 150 (Conseil); - le délai de trois ans pour l'ouverture des négociations relative à la mise en place du Comité est porté à 1 an 1/2; - des dispositions particulières sont possibles pour des entreprises qui poursuivent un but d'"orientation idéologique" à condition que ces dispositions existent déjà dans la législation nationale (Tendenzschutz). A l'issue de ce vote le Président HUGHES a demandé au commissaire FLYNN de se prononcer sur les amendements que la commission vient d'adopter. Ce dernier, ayant rappelé que bien des amendements du PE figuraient déjà dans le texte de cette proposition, a précisé qu'il va défendre ces trois amendements devant la Commission. Il exprime cependant une réserve : si la Commission les adopte, il faut qu'elle soit convaincue qu'il n'y a aucun risque qu'ils ne mettent en péril l'adoption du texte tel qu'il est actuellement prévu par le Conseil.

Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation des travailleurs

Le Parlement a approuvé la position commune du Conseil avec 11 amendements au texte proposé. Il a élargi le champ d'application de la directive en incluant les entreprises ou groupes d'entreprises de plus de 500 travailleurs établis dans deux ou plusieurs Etats membres avec plus de 100 travailleurs dans au moins deux de ces Etats membres. En ce qui concerne la composition du comité d'entreprise, l'Assemblée a déterminé que la désignation ou élection de ses membres doit être faite par les travailleurs, ou la représentation de ceux-ci, en tenant compte de la représentativité des différents groupes de travailleurs employés dans les entreprises, ce qui n'était pas prévu dans le texte du projet. Les représentants des établissements ou des entreprises membres d'un groupe situé hors du territoire communautaire pouvant être autorisés à devenir membres de l'organe spécial de négociation. Pour ce qui est de l'application du principe d'autonomie, qui gère le fonctionnement du groupe spécial de négociation, le délai établi pour conclure un accord, avant que les prescriptions subsidiaires, arrêtées par la législation de l'Etat membre dans lequel est implantée la direction centrale, ne soient applicables, est réduit de trois ans à un an et demi. Le Parlement a aussi réduit la possibilité d'établissement de dispositions particulières en faveur des directions centrales des entreprises poursuivant un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression des opinions au cas où ces dispositions existeraient déjà dans la législation nationale, tel qu'il est le cas dans la législation allemande ("Tendenzschutz"). Il a renforcé les garanties qui protègent l'activité des représentants des travailleurs dans le cadre de la directive, avec interdiction de toute discrimination, protection en matière de licenciement et de toute autre sanction prononcée en raison d'agissements et d'interventions liés à l'exercice de leur mandat. La Commission devra soumettre au Conseil et au Parlement les modifications aux modalités d'application de la directive, cinq ans après l'entrée en vigueur de celle-ci.

Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation des travailleurs

-Objectif : améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire par l'institution d'un comité d'entreprise ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs dans ce type d'entreprises. -Mesure communautaire : Directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou une procédure dans les entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. -Contenu : la directive prévoit les éléments suivants : .définitions : est considérée comme communautaire : *l'entreprise employant au moins 1.000 travailleurs dans l'ensemble des Etats membres et, dans au moins deux Etats membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux; *le groupe d'entreprises : . qui comporte au moins 1.000 travailleurs dans les Etats membres; . qui a au moins deux entreprises membres dans des Etats membres différents et; . dont une entreprise au moins emploie 150 travailleurs dans un autre Etat membre. .institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information ou de consultation des travailleurs dans les entreprises ou groupes d'entreprises de taille communautaire : la création de ce comité se fait sous la responsabilité de la direction centrale de l'entreprise située dans un Etat membre ou à défaut, par le représentant de cette direction centrale situé dans un Etat membre (ou éventuellement encore, par la direction de l'établissement employant le plus grand nombre de travailleurs dans un Etat membre). L'institution de ce comité se fait soit à l'initiative propre de la direction centrale, soit à la demande d'au moins 100 travailleurs relevant d'au moins 2 entreprises situées dans 2 Etats membres différents. Un groupe spécial de négociation est créé à cet effet chargé d'entamer les négociations pour l'institution du comité. La directive décrit le mode de désignation et la composition de ce groupe spécial de négociation ; .contenu de l'accord : l'accord doit définir les modalités de mise en oeuvre de l'information et de la consultation des travailleurs et doit fixer par écrit : * les entreprises concernées par l'accord, * la composition du comité d'entreprise, la répartition des sièges et la durée du mandat, * les attributions et la procédure d'information et de consultation des travailleurs, * la fréquence, la durée et le lieu des réunions du comité, * les ressources financières allouées au comité, * la durée de l'accord. La direction centrale et le groupe spécial de négociations peuvent décider l'institution d'une ou plusieurs procédures d'information des travailleurs au lieu de la création d'un comité d'entreprise. Celles-ci devront communiquer des informations portant sur des questions transnationales affectant considérablement les intérêts des travailleurs ; .les prescriptions subsidiaires arrêtées par la législation de l'Etat membre dans lequel est implantée la direction centrale seront d'application: *lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociations le décideront; *lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de 6 mois à compter de la demande initiale de convocation du groupe spécial de négociation, ou; *lorsque, dans un délai de 3 ans à compter de cette demande, ils ne sont pas en mesure de conclure un accord instituant un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation et si le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision de ne pas ouvrir de négociations ou d'annuler les négociations ; .clause de confidentialité : les membres du groupe spécial de

négociation et du comité d'entreprise européen ne peuvent pas divulguer à des tiers des informations qui leur ont été communiquées à titre confidentiel. Des dispositions spécifiques peuvent être prévues pour des entreprises qui poursuivent directement ou essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information ou l'expression d'opinions ; .protection des représentants des travailleurs : les représentants des travailleurs et les membres du comité d'entreprise jouissent dans l'exercice de leurs fonctions de la même protection et des mêmes garanties que les représentants des travailleurs agissant au niveau national ; .sanctions: des sanctions sont prévues en cas de non-respect de la présente directive. -Transposition de la directive dans les États membres : 22.09.1996 sauf le Royaume-Uni qui ne participe pas à cette législation au titre de l'accord sur la politique sociale du Traité de Maastricht; -Réexamen : au plus tard le 22.09.1999, la Commission réexamine les dispositions de cette directive et propose éventuellement des propositions de modifications. ?