



DROIT DES TRAVAILLEURS D'ÊTRE INFORMÉS, CONSULTÉS ET ASSOCIÉS

L'Union européenne complète les activités des États membres en matière de droit des travailleurs à être informés et consultés en adoptant des exigences minimales au moyen de directives ou par des mesures destinées à encourager la coopération entre les États membres.

BASE JURIDIQUE

Articles 5, 114, 115, 151 et 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE).

OBJECTIFS

L'Union européenne soutient et complète les activités des États membres en ce qui concerne la participation des salariés, afin de réaliser les principaux objectifs de la politique sociale européenne énoncés à l'article 151 du traité FUE, à savoir notamment l'amélioration des conditions de vie et de travail, une protection sociale adéquate, un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions.

RÉALISATIONS

A. Contexte

Le droit à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs est au centre du débat européen depuis le premier programme d'action sociale adopté en 1974. La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 ([charte sociale](#)) souligne qu'il est souhaitable de promouvoir la participation des travailleurs. Toutefois, les propositions de la Commission en la matière se sont souvent heurtées à une certaine résistance. Avant l'incorporation de l'accord sur la politique sociale dans le [traité d'Amsterdam](#) en 1997, la législation communautaire était dépourvue d'une véritable base juridique en la matière.

Concernant la participation des travailleurs, l'article 153 du traité FUE confie au Parlement et au Conseil les compétences pour adopter:

- des mesures destinées à encourager la coopération entre les États membres;
- des directives définissant les exigences minimales pour une mise en œuvre progressive.



La procédure législative ordinaire s'applique, avec consultation préalable du Comité économique et social européen et du Comité européen des régions.

B. Législation en vigueur

Un premier ensemble de directives porte sur le droit des travailleurs à être informés des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail et sur le droit à être informés et consultés sur les licenciements ou les transferts:

- La directive 75/129/CEE du Conseil sur les licenciements collectifs, modifiée par les directives 92/56/CEE et [98/59/CE](#), impose aux employeurs d'entamer des négociations avec les travailleurs en cas de licenciements collectifs, afin de déterminer les moyens d'éviter les licenciements collectifs ou de réduire le nombre de travailleurs touchés.
- La [directive 2001/23/CE du Conseil](#) concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements, de parties d'entreprises ou de parties d'établissements (consolidant les directives du Conseil 77/187/CEE et 98/50/CE) prévoit que les travailleurs doivent être informés des raisons du transfert et de ses conséquences; elle contient également des dispositions essentielles concernant le maintien des emplois et des droits des travailleurs en cas de transfert.
- La [directive 2002/14/CE](#) établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne fixe des normes procédurales minimales pour la protection des droits des travailleurs à être informés et consultés au sujet de la situation économique et de l'emploi touchant leur lieu de travail.
- La [directive \(UE\) 2019/1152](#) relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cette directive établit de nouveaux droits (comme le droit de connaître au préalable les horaires de travail) pour tous les travailleurs et toutes les formes de travail, y compris les formes atypiques et nouvelles de travail comme le travail via une plateforme.

La Commission a réalisé un bilan de qualité en 2013, dont il est ressorti que les directives étaient globalement adaptées aux objectifs visés et que les avantages qu'elles procurent compensaient les coûts engendrés, mais qu'elles comportaient toujours certaines lacunes, notamment en ce qui concerne leur application aux travailleurs des services publics, aux gens de mer et aux PME, et que certaines définitions devaient faire l'objet d'un examen et d'un débat supplémentaires [SWD(2013)0293]. Une refonte des directives relatives à l'information et à la consultation des travailleurs [[C\(2015\)2303](#)] a été envisagée mais semble être désormais exclue puisque le programme de travail de la Commission ne la mentionne plus depuis 2015.

En janvier 2018, une [directive du Conseil transposant un accord entre les partenaires sociaux du secteur des transports maritimes](#) a été adoptée, mettant fin à l'exclusion des gens de mer des directives sur l'information et la consultation des travailleurs.



En ce qui concerne les travailleurs du secteur public, il convient de noter qu'aucune des directives relatives au droit des travailleurs à être informés et consultés ne s'applique aux administrations (voir les arrêts C-583/10, Nolan, et C-108/10, Scattolon, rendus par la Cour de justice de l'Union européenne). En 2001, dans les négociations sur la directive établissant un cadre général, le Parlement a œuvré en faveur de l'extension du champ d'application au secteur public, mais le Conseil s'y est opposé. En décembre 2015, le Comité sectoriel de dialogue social pour les administrations des gouvernements centraux a signé un accord sectoriel sur les normes minimales communes relatives à l'information et à la consultation des employés des administrations centrales, dont il a demandé la mise en œuvre par une directive du Conseil. Le 5 mars 2018, la Commission informait les partenaires sociaux qu'elle ne soumettrait pas cet accord au Conseil pour mise en œuvre. Saisie par la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP), la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a jugé, le 24 octobre 2019, que le droit d'initiative de la Commission lui permet de décider de rendre des accords entre partenaires sociaux contraignants ou non dans tous les États membres de l'Union. La FSESP a fait appel et la CJUE devrait rendre son jugement définitif dans le courant de l'année 2021.

Un deuxième ensemble de directives comprend le droit des travailleurs à être informés et consultés dans des situations où un élément transfrontalier entre en jeu:

- La directive 94/45/CE du Conseil, modifiée par la [directive 2009/38/CE](#) concernant l'institution des comités d'entreprise européens. Un comité d'entreprise européen réunit la direction centrale et les représentants des travailleurs de l'ensemble du territoire européen afin de débattre de questions telles que les résultats de l'entreprise, ses perspectives et les politiques en matière d'emploi, de restructuration et de ressources humaines. Par ailleurs, les travailleurs se voient reconnaître certains droits à l'information et à la consultation sur leur environnement de travail. La législation sur les comités d'entreprise européens s'applique aux multinationales qui emploient au moins 1 000 personnes dans l'Union européenne ou l'espace économique européen et au moins 150 personnes dans deux États membres ou plus. Une [base de données spécifique](#), gérée par l'Institut syndical européen (ETUI), fournit des données sur les comités d'entreprise européens.
- La [directive 2004/25/CE](#) concernant les offres publiques d'acquisition, en vertu de laquelle le personnel des sociétés concernées, ou ses représentants, doit avoir la possibilité de donner son avis sur les répercussions prévisibles de l'offre en matière d'emploi; les règles habituelles d'information et de consultation des travailleurs sont aussi d'application.
- La [directive 2011/35/UE](#) concernant les fusions des sociétés anonymes, aux termes de laquelle les travailleurs des entreprises qui fusionnent sont protégés dans la même mesure que selon la directive relative au transfert d'entreprises.

Le 14 mai 2018, la Commission a publié une [évaluation REFIT](#) de la directive sur le comité d'entreprise européen, dans laquelle elle conclut que la directive a amélioré l'information des travailleurs en termes de qualité et de portée, mais qu'elle n'a pas permis d'augmenter le rythme de la création de nouveaux comités d'entreprise



européens. La Commission a proposé d'élaborer un guide pratique à l'intention des parties prenantes aux comités d'entreprise européens et d'apporter un financement aux partenaires sociaux pour soutenir la mise en œuvre et l'efficacité de ces comités.

Un troisième ensemble de directives vise à définir des règles octroyant des droits partiels de participation à la prise de décisions dans les situations où un élément transfrontalier entre en jeu:

- La [directive 2001/86/CE](#) complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs définit des règles relatives à la participation des travailleurs aux décisions sur le développement stratégique de l'entreprise. Non seulement les salariés sont informés et consultés au travers d'un organe similaire à un comité d'entreprise européen, mais leur participation aux délibérations de l'organe de direction est prévue lorsque cette forme de participation était pratiquée dans les sociétés nationales fondatrices (selon le principe «avant/après»).
- La [directive 2003/72/CE du Conseil](#) complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs permet aux représentants des travailleurs d'exercer une influence sur le fonctionnement des sociétés coopératives européennes.
- La [directive \(UE\) 2019/2121](#) modifiant la directive (UE) 2017/1132 en ce qui concerne les transformations, fusions et scissions transfrontalières. Cette directive met à jour les dispositions relatives aux fusions transfrontalières et ajoute des dispositions et conditions au sujet des conversions et des scissions transfrontalières des sociétés de capitaux. Elle renforce la position des travailleurs et de leurs représentants en ce qui concerne l'information, la consultation et les droits de participation avant une conversion transfrontalière. Elle impose à la direction de répondre aux résultats de la consultation des travailleurs et donne le droit aux syndicats et aux représentants nationaux des travailleurs d'analyser le rapport de la direction sur les effets de la conversion prévue. Eu égard à la protection des droits de participation des travailleurs, les règles restent inchangées en ce qui concerne les fusions; pour les conversions et scissions transfrontalières, les règles de l'État de destination s'appliquent.

Le quatrième ensemble se compose de: deux accords transsectoriels entre partenaires sociaux (exécutés par la [directive 97/81/CE](#) du Conseil sur le travail à temps partiel et la [directive 99/70/CE](#) du Conseil sur le travail à durée déterminée), la [directive 2008/104/CE](#) relative au travail intérimaire, l'[accord-cadre sur la numérisation \(2020\)](#) et plusieurs directives relatives à la santé et à la sécurité, qui contiennent toutes des dispositions implicites en matière d'information et de consultation.

C. Autres initiatives

Les entreprises et les représentants des travailleurs ont commencé à conclure des accords transnationaux d'entreprise, une forme de dialogue social dans les entreprises multinationales, dans le contexte de l'internationalisation croissante des entreprises. Ces accords revêtent des formes variées et sont élaborés conjointement pour être mis en œuvre dans plusieurs États membres par les représentants des entreprises et les organisations de travailleurs. Toutefois, ce type de pratique peut poser des



problèmes juridiques et politiques dans les relations entre les différents niveaux verticaux (international, européen et national) du dialogue social et les champs d'application horizontaux (intersectoriel, sectoriel et à l'échelle de l'entreprise). En outre, les accords transnationaux d'entreprise sont susceptibles d'entrer en conflit avec les normes et références nationales, et peu de mécanismes de résolution des litiges ont été instaurés.

La Commission a indiqué son intention d'accompagner et de surveiller l'évolution des accords transnationaux d'entreprise en soutenant l'échange d'expériences et les études. Elle gère une [base de données](#) relative aux accords transnationaux d'entreprise.

RÔLE DU PARLEMENT EUROPÉEN

Le Parlement a adopté un certain nombre de résolutions demandant que les travailleurs aient le droit de participer aux décisions des entreprises et que ce droit s'applique dans les entreprises tant nationales que transnationales, quel que soit leur statut juridique. Le Parlement a également demandé, dans sa [résolution du 19 février 2009](#), l'inclusion des travailleurs du secteur public dans le champ d'application des directives sur l'information et la consultation des travailleurs. Dans sa [résolution du 15 janvier 2013 sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations](#), le Parlement invitait la Commission à présenter une proposition d'acte législatif visant à garantir que les représentants du personnel soient informés pleinement et en temps utile de toute proposition de restructuration, et prévoyant l'établissement d'un calendrier raisonnable pour la consultation.

Il a réitéré sa demande d'acte législatif dans sa [résolution du 22 octobre 2014 sur le Semestre européen pour la coordination des politiques économiques](#) et à nouveau dans une [résolution du 13 juin 2017 sur la conduite des fusions et scissions transfrontalières](#). À la suite de l'annonce des plans de restructuration à grande échelle chez Caterpillar et Alstom en 2016, le Parlement a adopté la [résolution du 5 octobre 2016 sur la nécessité d'une politique européenne de réindustrialisation](#), dans laquelle il a demandé aux autorités compétentes de veiller à ce que toutes les parties concernées observent intégralement les réglementations nationales et européennes en ce qui concerne l'information et la consultation des travailleurs, notamment durant les restructurations.

Le Parlement, dans sa [résolution du 19 janvier 2017 sur un socle européen des droits sociaux](#), a rappelé l'importance d'associer les travailleurs à la prise de décision et à la gestion de leur entreprise, et il a également souligné le rôle important joué par les entreprises de l'économie sociale, comme les coopératives, qui offrent un exemple à suivre si l'on veut créer des emplois de bonne qualité, rendre le marché du travail plus inclusif et promouvoir l'économie participative. Dans sa [résolution du 22 octobre 2020 sur l'emploi et les politiques sociales dans la zone euro en 2020](#), le Parlement a souligné que la bonne mise en œuvre du plan de relance de l'Union européenne nécessitait un véritable dialogue social à tous les niveaux, avec la participation effective des partenaires sociaux. Il a souligné l'importance du renforcement des droits des travailleurs et des droits syndicaux ainsi que de la négociation collective et de la



participation des travailleurs, qui sont des outils fondamentaux de la démocratie et de l'inclusion.

Dans sa [résolution du 17 décembre 2020 sur la gouvernance d'entreprise durable](#), le Parlement a souligné qu'il convenait d'associer davantage les travailleurs aux processus décisionnels de l'entreprise de sorte à mieux y intégrer les objectifs et les incidences à long terme. Il y invitait la Commission à examiner la possibilité de réviser la directive sur le comité d'entreprise européen et d'établir un nouveau cadre pour l'information, la consultation et la participation des travailleurs dans les entreprises européennes. Dans une autre [résolution, du 10 mars 2021 cette fois, contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises](#), le Parlement a demandé que les directives relatives à l'information et à la consultation des travailleurs soient utilisées pour garantir le droit des syndicats et des représentants des travailleurs d'être associés à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie de vigilance de leur entreprise.

La commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement prévoit actuellement de rédiger deux rapports dans ce domaine, à savoir un rapport d'initiative législative intitulé «Révision de la directive relative au comité d'entreprise européen» [[2019/2183\(INL\)](#)] et un rapport d'initiative non législative intitulé «La démocratie à l'œuvre: un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen» [[2021/2005\(INI\)](#)].

Aoife Kennedy
05/2021

