



LE DROIT DES TRAVAILLEURS À L'INFORMATION, À LA CONSULTATION ET À LA PARTICIPATION

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](#) du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne établit de nouveaux droits (notamment la limitation des périodes d'essai, l'interdiction des clauses d'exclusivité et la connaissance au préalable des horaires de travail) couvrant tous les travailleurs et toutes les formes de travail, y compris les plus souples et les plus atypiques, ainsi que les nouvelles formes de travail, tels les contrats «zéro heure», le travail basé sur des «chèques» et le travail via une plateforme.

La Commission a réalisé un bilan de qualité dont il est ressorti, en juillet 2013, 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.

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 \(UE\) 2017/1132 du Conseil](#) relative à certains aspects du droit des sociétés prévoit également des règles sur le choix du régime de participation des travailleurs qui devra être appliqué aux fusions transfrontalières des sociétés de capitaux.

Le quatrième groupe se compose de: deux accords transsectoriels entre partenaires sociaux (exécutés par les [directives du Conseil 97/81/CE](#) sur le travail à temps partiel et [99/70/CE](#) sur le travail à durée déterminée), la [directive 2008/104/CE](#) relative au travail intérimaire 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 d'entreprise transnationaux en soutenant l'échange d'expériences et les études. Elle gère une [base de données](#) relative aux accords transnationaux d'entreprise.



En avril 2018, la Commission a présenté un train de mesures relatif à la réforme du droit des sociétés de l'Union qui comprend une proposition visant à modifier la directive de 2017 en ce qui concerne les transformations, fusions et scissions transfrontalières.

Conformément au [socle européen des droits sociaux](#), qui donne le droit à tous les travailleurs, quel que soit le secteur d'activité, d'être informés et consultés sur toute question qui les intéresse, il importe d'améliorer la protection des travailleurs en leur fournissant davantage d'informations sur les projets de transformations, fusions et scissions transfrontalières. Chaque entreprise devra remettre aux salariés un rapport sur les incidences qu'une telle opération pourrait avoir sur eux. L'avis des travailleurs devrait donc être pris en considération pendant l'assemblée générale. En ce qui concerne plus particulièrement les conversions et les scissions transfrontalières, les travailleurs pourront également s'exprimer sur le projet de l'opération proposée.

Eu égard à la protection des droits de participation des travailleurs, des règles spécifiques existent déjà concernant les fusions, et elles resteront inchangées. Pour ce qui est des transformations et scissions transfrontalières, il est proposé que les entreprises suivent, en principe, les règles de l'État membre de destination.

La proposition fait actuellement l'objet de négociations interinstitutionnelles.

RÔLE DU PARLEMENT EUROPÉEN

Le Parlement a adopté plusieurs 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 de législation 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.

Aoife Kennedy
11/2019

