

L'INFORMATION - CONSULTATION DANS LES ENTREPRISES NATIONALES

Les États membres de l'Union européenne disposent chacun d'une législation propre concernant l'instauration de « comités d'entreprise » (ou « conseils d'entreprise »). Globalement, ces comités visent à fournir une information aux travailleurs et aux organisations syndicales sur la santé financière de la société, les perspectives d'emploi, les investissements, etc. Cependant, ces législations nationales n'empêchent pas toujours que des décisions de fermeture, de délocalisations, de licenciements collectifs soient prises sans que des procédures de consultation soient préalablement mises en place. C'est notamment pourquoi la Commission européenne a proposé au Conseil et au Parlement européen de combler ces lacunes au niveau communautaire, en adoptant une directive établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs.

EXTRAITS DES CONSIDÉRANTS DE LA DIRECTIVE DE 2002

« L'existence, aux niveaux communautaire et national, de cadres juridiques visant à assurer l'association des travailleurs à la marche de l'entreprise et aux décisions qui les concernent, n'a pas toujours empêché que des décisions graves concernant les travailleurs soient prises et rendues publiques sans que des procédures adéquates d'information et de consultation aient été préalablement mises en place.

(...) Il importe de renforcer le dialogue social et les relations de confiance au sein de l'entreprise afin de favoriser l'anticipation des risques, de rendre l'organisation du travail plus flexible et de faciliter l'accès des travailleurs à la formation au sein de l'entreprise tout en préservant la sécurité, de sensibiliser les travailleurs aux besoins d'adaptation, d'accroître la disponibilité des travailleurs pour qu'ils s'engagent dans des mesures et des actions visant à renforcer leur capacité

d'insertion professionnelle, de promouvoir l'association des travailleurs à la marche et à l'avenir de l'entreprise et de renforcer la compétitivité de celle-ci.

Il importe notamment de promouvoir et de renforcer l'information et la consultation sur la situation et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise, et, lorsqu'il ressort de l'évaluation faite par l'employeur que l'emploi au sein de l'entreprise risque d'être menacé, les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en termes de formation et de développement des compétences des travailleurs, en vue de contrebalancer l'évolution négative ou ses conséquences, et de renforcer la capacité d'insertion professionnelle et l'adaptabilité des travailleurs susceptibles d'être affectés.

Une information et une consultation en temps utile constituent une condition préalable à la réussite des processus de restructuration et d'adaptation des entreprises aux nouvelles conditions induites par la mondialisation de l'économie, notamment au travers du déve-

loppement de nouveaux modes d'organisation du travail. (...) »

Le processus législatif en matière d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises nationales a été déclenché le 11 novembre 1998, par une proposition de directive de la Commission (1). Il s'inscrit dans le prolongement de la directive de 1994 sur les comités d'entreprise européens qui concerne les sociétés de dimension européenne comptant au moins 1000 travailleurs. L'objectif est d'établir un cadre général concernant l'information et la consultation des travailleurs, y compris dans les entreprises nationales, de plus petites tailles et n'ayant pas nécessairement de filiales dans d'autres pays européens.

Rappelons, pour mémoire, que le processus législatif a été lancé suite au refus patronal de négocier un accord-cadre sur ce thème dans le cadre du dialogue social européen. En juin 1997, la Commission avait en effet consulté une première fois les partenaires sociaux sur l'opportunité d'une initiative européenne dans ce domaine. Le 5 novembre 1997, elle avait suggéré aux partenaires sociaux d'établir entre eux un accord conventionnel sur cette question. Dès février 1998, la CES avait fait connaître son appui à une telle initiative, et elle fut suivie en mars par le CEEP. Cependant, l'UNICE opposa un refus catégorique le 16 octobre 1998. La voie de la négociation conventionnelle fut donc bloquée. Comme l'y autorise le traité, la Commission décida alors de prendre l'initiative et de lancer la procédure législative. Elle adopta le 11 novembre 1998 une proposition de directive établissant un cadre général pour l'information et la consultation des travailleurs dans l'Union européenne. Durant plus de deux ans, cette proposition fut « classée sans suite » dans les tiroirs du Conseil de l'UE. Il aura fallu attendre la fin de l'année 2000, sous présidence française, et l'accord sur le statut de la société européenne lors du Conseil européen de Nice pour que ce dossier resurgisse. Cette directive fera l'objet d'un accord en conciliation entre le Conseil et le Parlement européen à la mi-décembre 2001. Elle entrera en vigueur le 23 mars 2002 et

devra être effective dans les États membres au plus tard après un délai de trois ans (le 23 mars 2005).

Contenu de la directive

La directive concerne, selon le choix fait par les États membres, les entreprises employant dans un État membre au moins 50 travailleurs, ou les établissements employant au moins 20 travailleurs. Il revient aux États de définir les modalités d'exercice du droit à l'information et à la consultation. Toutefois, ce droit doit, au minimum, recouvrir :

- a) l'information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise et de sa situation économique et financière
- b) l'information et la consultation sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise, ainsi que les éventuelles mesures d'anticipation envisagées notamment en cas de menace sur l'emploi
- c) 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.

Le texte précise que l'information doit s'effectuer « à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation ». Quant à la consultation, elle doit elle aussi s'effectuer selon certaines conditions : elle doit avoir lieu à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, au niveau pertinent de direction et de représentation, et sur la base d'informations pertinentes fournies par l'employeur et de l'avis que les représentants des travailleurs ont le droit de formuler. Elle doit, en outre, permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à leur éventuel avis ; elle doit, enfin, s'attacher à aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur (organisation du travail, contrats de travail).

La directive permet aux États membres d'accorder aux partenaires sociaux le choix de définir librement, par voie d'accord, les modalités d'information et de consultation des travailleurs (dans le respect des conditions minimales définies ci-dessus). Enfin, elle demande que les États membres prévoient des sanctions « *effectives, proportionnées et dissuasives* » en cas de violation grave des dispositions (absence d'information ou rétention d'informations importantes).

Éléments d'évaluation

On peut souligner trois points « forts » du texte, obtenus en cours de négociation. Le premier concerne le seuil des entreprises concernées (50 ou 20 selon le choix des États membres). Celui-ci est nettement inférieur à celui qui était envisagé initialement, à savoir 100 travailleurs. Ce qui permet de toucher un nombre beaucoup plus important d'entreprises. En deuxième lieu, il faut noter que les partenaires sociaux se voient accorder une place importante dans la mise en œuvre de cette législation. Ils peuvent en effet se voir accorder le choix de définir, par voie d'accord, les modalités d'information et de consultation des travailleurs, ce qui est un point positif. Enfin, on soulignera les dispositions concernant les sanctions en cas de violation des obligations patronales. Certes, la directive prévoit qu'il revient aux États membres de prévoir les sanctions, mais celles-ci, explicite le texte, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

La date limite de transposition de la directive dans les ordres juridiques internes était fixée au 23 mars 2005. En Belgique, une polémique autour des CPPT a retardé la transposition de cette directive en droit belge. Une telle transposition implique-t-elle forcément que toute entreprise comptant au moins 20 travailleurs devrait dorénavant instaurer un Comité de prévention de prévention et de protection (actuellement, le seuil en Belgique est de 50 travailleurs) ? Pour les syndicats, la réponse est oui, mais les employeurs s'y opposent.

Après des années de polémiques et la menace de sanctions européennes, les partenaires

sociaux sont finalement parvenus à un compromis dans l'accord « dialogue social » du 23 novembre 2007. La convention collective de travail n° 9ter du 27 février 2008 garantit le droit à l'information et à la consultation dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs, mais disposant d'une délégation syndicale. La loi du 23 avril 2008 fait de même pour les entreprises occupant de 50 à 99 travailleurs.

Pour en savoir plus

- Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (JO L80/29, 23 mars 2002).

Note

(1) Proposition de directive établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, JO C 2, 5 janvier 1999. Proposition modifiée de directive du Parlement européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, COM (2001) 296 final, le 23 mai 2001.

Fiches d'information réalisées pour la Formation-Education-Culture (FEC : info@fecasbl.be) par l'Observatoire social européen avec le soutien financier de la Commission européenne et de la Communauté française. Ces fiches sont destinées à servir de support aux formations de la FEC et peuvent être reproduites dans ce but exclusif. Leur adaptation ou traduction n'est autorisée qu'avec l'accord écrit de l'auteur (info@ose.be) et moyennant citation complète de la source.