

D O C U M E N T

Pour un commentaire et une mise en perspective de cette directive, on ne saurait trop renvoyer à l'ouvrage édité par l'ISERES « Infodial : l'information économique et sociale en entreprise : quels enjeux pour l'action revendicative et pour le dialogue social » (cf. Dr. Ouv. 2002 p. 374) et en particulier les commentaires de M. Bonnechère (p. 99) et Evelyne Pichot (p. 109). V. également M. Bonnechère « Citoyenneté et Europe sociale », revue *Europe*, éd. du Juris-Classeur, juillet 2002 p. 6 spéc. 2^e partie.

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

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

Vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 137, paragraphe 2,

Vu la proposition de la Commission (1),

Vu l'avis du Comité économique et social (2),

Vu l'avis du Comité des régions (3),

Statuant conformément à la procédure prévue à l'article 251 (4), au vu du projet commun approuvé par le comité de conciliation le 23 janvier 2002,

Considérant ce qui suit :

- 1) Selon l'article 136 du traité, la Communauté et les États membres ont notamment pour objectif de promouvoir le dialogue social entre les partenaires sociaux.
- 2) Le point 17 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit, entre autres, que l'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon les modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents États membres.
- 3) La Commission a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire en matière d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de la Communauté.
- 4) La Commission, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée et ceux-ci ont transmis à la Commission leurs avis.
- 5) Au terme de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux n'ont pas informé la

commission de leur volonté d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord.

- 6) 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.
- 7) 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.
- 8) 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

(1) JO C 2 du 5-1-1999, p. 3.

(2) JO C 258 du 10-9-1999, p. 24.

(3) JO C 144 du 16-5-2001, P. 58.

(4) Avis du Parlement européen du 14 avril 1999 (JO C 219 du 30-7-1999, p. 223), confirmé le 16 septembre 1999 (JO C 54 du

25-2-2000, p. 55). Position commune du Conseil du 27 juillet 2001 (JO C 307 du 31-10-2001, p. 16) et décision du Parlement européen du 23 octobre 2001 (non encore parue au Journal officiel). Décision du Parlement européen du 5 février 2002 et décision du Conseil du 18 février 2002.

- renforcer la capacité d'insertion professionnelle et l'adaptabilité des travailleurs susceptibles d'être affectés.
- 9) 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 développement de nouveaux modes d'organisation du travail.
- 10) La Communauté a défini et mis en œuvre une stratégie pour l'emploi, axée sur les notions « d'anticipation », de « prévention » et « capacité d'insertion professionnelle », qui doivent constituer des éléments-clés de toutes les politiques publiques susceptibles de favoriser l'emploi, y compris des politiques des entreprises, à travers l'intensification du dialogue social en vue de faciliter des changements compatibles avec la préservation de l'objectif prioritaire de l'emploi.
- 11) La poursuite du développement du marché intérieur doit se faire d'une façon harmonieuse, en préservant les valeurs essentielles sur lesquelles reposent nos sociétés et en faisant bénéficier tous les citoyens du développement économique.
- 12) L'entrée dans la troisième phase de l'union économique et monétaire a accru et accéléré les pressions compétitives au niveau européen, ce qui exige un accompagnement social renforcé au niveau national.
- 13) Les cadres juridiques en matière d'information et de consultation des travailleurs qui existent aux niveaux communautaire et national sont souvent excessivement orientés vers le traitement a posteriori des processus de changement, négligent les aspects économiques des décisions et ne favorisent pas une réelle anticipation de l'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise et la prévention des risques.
- 14) L'ensemble de ces évolutions politiques, économiques, sociales et juridiques impose une adaptation du cadre juridique existant qui prévoit les instruments juridiques et pratiques permettant l'exercice du droit à l'information et à la consultation.
- 15) La présente directive ne porte pas atteinte aux systèmes nationaux dans le cadre desquels l'exercice concret de ce droit implique une manifestation collective de volonté de la part des titulaires de celui-ci.
- 16) La présente directive ne porte pas atteinte aux systèmes prévoyant l'association directe des travailleurs, tant que ceux-ci ont toujours la liberté d'exercer leur droit à l'information et à la consultation à travers leurs représentants.
- 17) Étant donné que les objectifs de l'action envisagée, évoqués antérieurement, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres, dans la mesure où il s'agit d'établir un cadre pour l'information et la consultation des travailleurs adapté au nouveau contexte européen décrit ci-dessus et peuvent donc, en raison de la dimension et des effets de l'action envisagée, être mieux réalisés au niveau communautaire, la Communauté peut adopter des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.
- 18) Ce cadre général a pour objectif d'établir des exigences minimales applicables dans l'ensemble de la Communauté tout en n'empêchant pas les États membres de prévoir des dispositions plus favorables aux travailleurs.
- 19) Ce cadre général a également pour but d'éviter toutes contraintes administratives, financières et juridiques qui feraient obstacle à la création et au développement de petites et moyennes entreprises. Il semble adéquat, pour ce faire, de limiter le champ d'application de la présente directive, selon le choix fait par les États membres, aux entreprises employant au moins 50 travailleurs ou aux établissements employant au moins 20 travailleurs.
- 20) Ceci prend en compte et ne porte pas atteinte à d'autres mesures et pratiques nationales visant à promouvoir le dialogue social dans les entreprises non couvertes par la présente directive, ainsi que dans les administrations publiques.
- 21) Toutefois, à titre transitoire, les États membres dans lesquels il n'y a pas de régime légal établi d'information et de consultation des travailleurs ou de représentation de ceux-ci devraient avoir la possibilité de restreindre davantage le champ d'application de la présente directive en ce qui concerne le nombre des travailleurs.
- 22) Le cadre communautaire en matière d'information et de consultation devrait limiter au minimum les charges imposées aux entreprises ou établissements, tout en assurant l'exercice effectif des droits accordés.
- 23) L'objectif de la présente directive sera atteint en établissant un cadre général reprenant les principes, les définitions et les modalités en matière d'information et de consultation, que les États membres devront respecter et adapter à leurs réalités nationales, en assurant, le cas échéant, aux partenaires sociaux un rôle prépondérant en leur permettant de définir librement, par voie d'accord, les modalités d'information et de consultation des travailleurs qu'ils jugent les plus conformes à leurs besoins et à leurs souhaits.
- 24) Il convient de ne pas porter atteinte à certaines règles spécifiques dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs qui existent dans certains droits nationaux et qui s'adressent aux entreprises ou aux établissements poursuivant des fins politiques, d'organisation professionnelle, confessionnelles, charitables, éducatives, scientifiques ou artistiques, ainsi que des fins d'information ou d'expression d'opinions.
- 25) Il convient de protéger les entreprises et les établissements contre la divulgation de certaines informations particulièrement sensibles.
- 26) Il y a lieu de permettre à l'employeur de ne pas informer et consulter lorsque ceci porterait gravement préjudice à l'entreprise ou à

l'établissement, ou lorsqu'il obéit immédiatement à une injonction qui lui est adressée par une autorité de contrôle ou de surveillance.

- 27) L'information et la consultation entraînent à la fois des droits et des obligations pour les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.
- 28) Des procédures administratives ou judiciaires ainsi que des sanctions effectives, proportionnées à la gravité des infractions et dissuasives devraient s'appliquer en cas de violation des obligations découlant de la présente directive.
- 29) La présente directive ne devrait pas affecter, lorsqu'elles sont plus spécifiques, les dispositions de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (5) et de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (6).
- 30) La présente directive ne devrait pas porter atteinte à d'autres droits d'information et de consultation, y inclus ceux découlant de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (7).
- 31) La mise en œuvre de la présente directive ne devrait pas constituer un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par celle-ci,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE :

Article premier

Objet et principes

1. La présente directive a pour 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 ou les établissements situés dans la communauté.
2. Les modalités d'information et de consultation sont définies et mises en œuvre conformément à la législation nationale et aux pratiques en matière de relations entre les partenaires sociaux en vigueur dans les différents États membres, de manière à assurer l'effet utile de la démarche.
3. Lors de la définition ou de la mise en œuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des travailleurs travaillent dans un esprit de coopération et dans le

respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise ou de l'établissement et de ceux des travailleurs.

Article 2

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par :

- a) « entreprise », l'entreprise publique ou privée exerçant une activité économique, qu'elle poursuive ou non un but lucratif, située sur le territoire des États membres ;
- b) « établissement », une unité d'exploitation définie conformément à la législation et aux pratiques nationales, et située sur le territoire d'un État membre, dans laquelle est exercée de façon non transitoire une activité économique avec des moyens humains et des biens ;
- c) « employeur », la personne physique ou morale partie aux contrats ou relations de travail avec les travailleurs, conformément à la législation et aux pratiques nationales ;
- d) « travailleur », toute personne qui, dans l'État membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi et conformément aux pratiques nationales ;
- e) « représentants des travailleurs », les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales ;
- f) « information », la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner ;
- g) « consultation », l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et l'employeur.

Article 3

Champ d'application

1. La présente directive s'applique, selon le choix fait par les États membres :
 - a) aux entreprises employant dans un État membre au moins 50 travailleurs, ou
 - b) aux établissements employant dans un État membre au moins 20 travailleurs.

Les États membres déterminent le mode de calcul des seuils de travailleurs employés.
2. Dans le respect des principes et objectifs visés dans la présente directive, les États membres peuvent prévoir des dispositions spécifiques applicables aux entreprises ou aux établissements qui poursuivent directement et essentiellement des fins politiques, d'organisation professionnelle, confessionnelles, charitables, éducatives, scientifiques ou artistiques, ainsi que des fins d'information ou d'expression d'opinions, à condition que, à la date d'entrée en

(5) JO L 225 du 12-8-1998, p. 16.

(6) JO L 82 du 22-3-2001, p. 16.

(7) JO L 254 du 30-9-1994, p. 64. Directive modifiée par la directive 97/74/CE (JO L 10 du 16-1-1998, p. 22).

vigueur de la présente directive, des dispositions de ce type existent déjà en droit national.

3. Les États membres peuvent déroger à la présente directive en prévoyant des dispositions particulières applicables aux équipages des navires de haute mer.

Article 4

Modalités de l'information et de la consultation

1. Dans le respect des principes énoncés à l'article 1^{er} et sans préjudice des dispositions et/ou pratiques en vigueur plus favorables aux travailleurs, les États membres déterminent les modalités d'exercice du droit à l'information et à la consultation au niveau approprié, conformément au présent article.
2. L'information et la consultation recouvrent :
 - a) l'information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique ;
 - b) l'information et la consultation sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que sur 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, y compris celles visées par les dispositions communautaires mentionnées à l'article 9, paragraphe 1.
3. L'information s'effectue 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.
4. La consultation s'effectue :
 - a) à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés ;
 - b) au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité ;
 - c) sur la base des informations fournies par l'employeur, conformément à l'article 2, point f), et de l'avis que les représentants des travailleurs ont le droit de formuler ;
 - d) 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 ;
 - e) en vue d'aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur visées au paragraphe 2, point c).

Article 5

Information et consultation découlant d'un accord

Les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux au niveau approprié, y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le soin de définir librement et à tout moment par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs, ces accords, et les accords existant à la date figurant à l'article 11, ainsi que les éventuelles

prorogations ultérieures de ces accords, peuvent prévoir, dans le respect des principes énoncés à l'article 1^{er} et dans des conditions et limites fixées par les États membres, des dispositions différentes de celles visées à l'article 4.

Article 6

Informations confidentielles

1. Les États membres prévoient que, dans les conditions et limites fixées par les législations nationales, les représentants des travailleurs, ainsi que les experts qui les assistent éventuellement, ne sont pas autorisés à révéler aux travailleurs ou à des tiers des informations qui, dans l'intérêt légitime de l'entreprise ou de l'établissement, leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel. Cette obligation subsiste quel que soit le lieu où ils se trouvent, même après l'expiration de leur mandat. Toutefois, un État membre peut autoriser les représentants des travailleurs et toute personne qui les assiste à transmettre des informations confidentielles à des travailleurs et à des tiers liés par une obligation de confidentialité.
2. Les États membres prévoient que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par les législations nationales, l'employeur n'est 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 de l'établissement ou lui porteraient préjudice.
3. Sans préjudice des procédures nationales existantes, les États membres prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires pour le cas où l'employeur exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément aux paragraphes 1 et 2. Ils peuvent prévoir, en outre, des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité de l'information en question.

Article 7

Protection des représentants des travailleurs

Les États membres veillent à ce 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.

Article 8

Défense des droits

1. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive par l'employeur ou les représentants des travailleurs. En particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires appropriées pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.
2. Les États membres prévoient des sanctions adéquates applicables en cas de violation des dispositions de la présente directive par l'employeur

ou les représentants des travailleurs. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

Article 9

Relation entre la présente directive et d'autres dispositions communautaires et nationales

1. La présente directive ne porte pas atteinte aux procédures d'information et de consultation spécifiques visées à l'article 2 de la directive 98/59/CE et à l'article 7 de la directive 2001/23/CE.
2. La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions prises conformément aux directives 94/45/CE et 97/74/CE.
3. La présente directive ne porte pas atteinte à d'autres droits d'information, de consultation et de participation existant dans les législations nationales.
4. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas un motif suffisant pour justifier une régression par rapport à la situation existant dans les États membres et relative au niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par celle-ci.

Article 10

Dispositions transitoires

Nonobstant l'article 3, un État membre dans lequel il n'existe pas, à la date d'entrée en vigueur de la présente directive, de régime légal, général et permanent, d'information et de consultation des travailleurs, ni de régime légal, général et permanent, de représentation des travailleurs sur le lieu de travail permettant aux travailleurs d'être représentés à cette fin, peut limiter l'application des dispositions nationales mettant en œuvre la présente directive :

- a) aux entreprises employant au moins 150 travailleurs ou aux établissements employant au moins 100 travailleurs jusqu'au 23 mars 2007, et
- b) aux entreprises employant au moins 100 travailleurs ou aux établissements employant au moins 50 travailleurs au cours de l'année suivant la date visée au point a).

Article 11

Transposition

1. Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 23 mars 2005, ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place à cette date les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes les dispositions nécessaires pour leur permettre d'être toujours en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.
2. Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 12

Réexamen par la Commission

Au plus tard le 23 mars 2007, la Commission réexamine, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau communautaire, l'application de la présente directive, en vue de proposer, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

Avec notamment :

**Isabelle DAUGAREILH (Comptrasec, Montesquieu-Bordeaux IV),
Maryse DUMAS (CGT), Françoise FAVENNEC-HERY (Paris II, Panthéon-Assas),
Pierre IRIART (Comptrasec Montesquieu-Bordeaux IV),
Valérie LACOSTE (Comptrasec, Montesquieu-Bordeaux IV),
Emmanuel POIRIER (Fédération BTP de la CGT), des représentants du MEDEF,
de la CFDT, des chercheurs de l'Union européenne...**

RENSEIGNEMENTS :

Caroline LEGUY : tel (33) 556848542 ; fax (33) 556848412 ;
e-mail : leguy@montesquieu.u-bordeaux.fr

LIEU DU SÉMINAIRE :

**Salle de Conférences, Université Montesquieu Bordeaux IV,
Avenue Léon Duguit, 33604 PESSAC Cedex France**

Frais d'inscription : 70 € ; Formation continue : 210 €

Délai d'inscription : 2 décembre 2002

SÉMINAIRE
DE RECHERCHE
EUROPÉEN

5-6 décembre 2002

Université
Montesquieu
Bordeaux IV

**Leçons
d'une réduction
du temps
de travail**