

**PROPOSITION DE DIRECTIVE ETABLISSANT UN CADRE GENERAL  
RELATIF A L'INFORMATION ET A LA CONSULTATION  
DES TRAVAILLEURS DANS LA COMMUNAUTE EUROPEENNE**

**POSITION DE L'UNICE**

Le 15 février 1999

**COMMENTAIRES GENERAUX**

Cette proposition de directive du Conseil, adoptée le 11 novembre 1998 par la Commission, fait suite aux deux étapes de consultation des partenaires sociaux telles que prévues par l'article 3 du protocole sur la politique sociale annexé au Traité de l'Union européenne. L'UNICE a répondu à la première consultation de la Commission le 1er octobre 1997 et a confirmé, le 16 octobre 1998, son intention de ne pas entamer de négociations avec la CES et le CEEP sur cette question.

L'UNICE a, dès sa première réponse à la Commission, dénoncé l'initiative de la Commission, estimant, en substance, qu'elle était contraire au principe de subsidiarité, consacré par le Traité lui-même et renforcé par le Traité d'Amsterdam. Elle conteste les arguments avancés par la Commission concernant l'existence de carences des droits nationaux et communautaire en matière d'information et de consultation des travailleurs. La Commission justifie cette initiative par l'occurrence d'événements récents qui illustrent, selon elle, ces carences. Les circonstances auxquelles la Commission se réfère renvoient à un problème d'application de législations nationales et d'une directive communautaire, mais ne révèlent nullement de carences desdites législations. Au contraire, les procédures judiciaires qui ont suivi ces événements ont démontré l'existence, et les possibilités d'utilisation effective, de recours juridictionnels permettant d'assurer une bonne application des législations en cause. La réponse à des situations de non respect de la législation existante ne passe certainement pas par l'adoption de législation supplémentaire.

De plus, l'UNICE conteste la présentation selon laquelle, la directive proposée serait limitée à l'établissement d'un «cadre général» portant sur l'information et la consultation des travailleurs. En effet, les prescriptions du projet sont de nature suffisamment détaillée pour causer de graves interférences dans les systèmes nationaux de relations industrielles et

entraver la capacité des directions d'entreprises à prendre rapidement les décisions qui s'imposent à elles. En outre, cette directive instaure des mécanismes de concertation quasi permanente et dépasse largement le cadre de l'information et de la consultation.

Enfin, l'UNICE conteste le lien direct qui est fait entre cette directive et le niveau d'emploi dans l'Union européenne. Seule la capacité des entreprises à relever les défis de la concurrence internationale, dans un contexte de croissance saine et durable, est de nature à contribuer au relèvement du niveau de l'emploi en Europe. L'UNICE craint que cette directive, si elle devait être adoptée en l'état par le Conseil, participe indirectement au contraire à la détérioration de la situation de l'emploi.

L'UNICE a fait part de ses commentaires généraux dans sa première réponse à la consultation de la Commission et les arguments qui y sont exposés restent entièrement valables.

## **SUR LES PRINCIPES**

En premier lieu, l'UNICE rappelle qu'elle a toujours défendu l'information et la consultation des salariés comme étant une bonne pratique de gestion des entreprises et comme partie intégrante de la motivation du personnel. De même a-t-elle toujours estimé que, dans le cadre des processus de restructuration, l'information et la consultation en temps utile permettent de faciliter la capacité d'adaptation des entreprises aux changements et d'en limiter les éventuelles conséquences négatives. A cet égard, l'UNICE rappelle que bon nombre d'avis communs adoptés avec la CES et le CEEP contiennent des références expresses à l'information et à la consultation des salariés.

Ceci étant, l'UNICE est opposée à l'intervention du législateur européen dans le domaine de l'information et de la consultation dans le cadre national, estimant que les objectifs visés peuvent être atteints de manière plus efficace par d'autres voies que des instruments communautaires contraignants et, surtout, à d'autres niveaux d'intervention.

### ***Subsidiarité***

La proposition de directive en cause visant essentiellement des situations purement nationales, l'UNICE considère que le niveau communautaire n'est pas le niveau approprié pour développer des actions et que les objectifs fixés seraient beaucoup plus efficacement atteints par des actions à d'autres niveaux (national, sectoriel, local ou entreprise).

Il existe en effet, dans tous les Etats membres de l'Union européenne des systèmes très développés d'information et de consultation des travailleurs, qu'ils découlent de législations, d'accords collectifs à différents niveaux ou encore de pratiques d'entreprises.

Les directives communautaires relatives aux transferts d'entreprises<sup>1</sup>, aux licenciements collectifs<sup>2</sup>, à l'établissement de comités européens d'entreprise ou à la mise en place de procédures transnationales d'information et de consultation dans les entreprises, ou groupes d'entreprises, de dimension communautaire<sup>3</sup> viennent compléter ces mesures nationales et garantir les aspects transnationaux de l'information et de la consultation. A cela s'ajoute la directive cadre en matière de santé et de sécurité, qui prévoit des mécanismes extrêmement poussés d'information et de consultation des salariés<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Directive 77/187/CEE

<sup>2</sup> Directive consolidée 98/59/CE

<sup>3</sup> Directive 94/45/CE

<sup>4</sup> Directive 89/391/CEE

Enfin, l'article 5 du Traité impose aux Etats membres des obligations en matière de garantie de l'efficacité du droit communautaire. Pour l'ensemble de ces raisons, l'UNICE estime qu'une action législative supplémentaire au niveau communautaire n'est pas justifiée.

### ***Proportionnalité***

La proposition de la Commission est de nature largement procédurale, et n'est pas limitée à la définition de résultats à atteindre, comme devrait l'être une directive au sens de l'article 189 du Traité. Elle va au-delà de l'établissement d'un cadre général et impose une série d'obligations détaillées aux employeurs, de nature à gêner le développement des petites et moyennes entreprises. De plus les sanctions qu'elle prévoit en cas de non respect ou de mauvaise application ne prévoient aucune marge d'appréciation et de graduation, en fonction de la gravité de l'éventuelle infraction.

L'UNICE estime par conséquent que cette proposition de directive est non seulement contraire au principe de subsidiarité, mais également à l'autre principe général du droit communautaire : la proportionnalité des dispositions d'une initiative législative au regard des objectifs qui lui sont fixés.

### ***Emploi***

Le contenu qui est donné à la consultation vise essentiellement ce qu'il est convenu d'appeler la gestion prévisionnelle de l'emploi. L'UNICE rappelle que cette notion est loin de renvoyer à une technique uniforme et qu'elle recouvre des réalités extrêmement différentes d'un Etat membre à l'autre, et même d'une entreprise à l'autre. Les mécanismes en question reposent largement sur des éléments totalement ou partiellement extérieurs à l'entreprise, tels, par exemple, les systèmes de formation professionnelle ou les infrastructures économiques régionales. Au demeurant, elle dépasse le cadre de l'entreprise et implique une responsabilité partagée entre la direction des entreprises, les travailleurs eux-mêmes et les autorités publiques locales et/ou nationales. L'UNICE considère par conséquent que la gestion prévisionnelle de l'emploi ne peut faire l'objet d'obligations légales du seul chef des employeurs.

De plus, la formulation de l'article 4 révèle une conception théorique de l'anticipation. Il n'est en effet pas toujours possible, au niveau des entreprises, d'anticiper les changements, ni leurs conséquences sur l'emploi. Les exemples sont nombreux de crises internationales imprévisibles ayant entraîné des difficultés majeures pour certaines entreprises et imposé des mesures d'adaptation dans des délais extrêmement brefs, sans qu'elles aient pu être anticipées par l'employeur. Dans de tels cas, les mécanismes mis en place par la directive rendraient impossible la prise de décision dans les délais nécessaires et pourraient, dans des cas extrêmes, mettre gravement en danger la survie même de l'entreprise.

### *Concertation quasi permanente dans les entreprises*

Axé sur les notions d'*anticipation*, de *prévention* et d'*employabilité*, le projet de directive introduit un **processus quasi permanent de concertation** entre la direction et les représentants de salariés sur pratiquement l'ensemble des questions relevant de la gestion des ressources humaines<sup>5</sup> dans toutes les entreprises employant plus de 100 personnes.

En effet, la définition des droits des salariés en matière de consultation<sup>6</sup>, et notamment l'obligation imposée à la direction de rechercher un accord **préalable** à la prise de décision, ainsi que les sanctions applicables<sup>7</sup> en cas de non respect de ces obligations par l'employeur, et notamment la **nullité des effets juridiques** d'une décision sur les contrats de travail, donnent aux représentants des salariés des possibilités de bloquer les décisions de l'entreprise, qui vont largement au-delà des droits qui leur sont normalement reconnus dans les systèmes nationaux de consultation.

Par ailleurs, le fait qu'il ne soit pas imposé aux représentants du personnel de rendre leur avis dans des délais raisonnables risque de paralyser le processus de prise de décisions dans les entreprises, entraînant de graves perturbations au regard de leur capacité d'adaptation et de la nécessité de prendre en temps utile les décisions qui s'imposent pour maintenir leur situation concurrentielle.

### CONCLUSIONS

Pour l'ensemble de ces raisons, l'UNICE estime que cette proposition de directive n'est pas justifiée, qu'elle dépasse l'établissement d'un cadre général, qu'elle fait peser de graves risques sur la capacité d'adaptation des entreprises européennes et, partant, sur l'emploi, sans pour autant permettre d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés.

\*\*\*

---

<sup>5</sup> L'article 4 couvre pratiquement l'ensemble de la gestion des ressources humaines, notamment la formation et l'employabilité (4.b) ainsi que les contrats de travail et l'organisation du travail (4.c)

<sup>6</sup> Article 2.1.e

<sup>7</sup> Article 7