

II

(Actes préparatoires)

COMMISSION

Proposition de directive du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

(1999/C 2/03)

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

COM(1998) 612 final — 98/0315(SYN)

(Présentée par la Commission le 17 novembre 1998)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu l'accord sur la politique sociale annexé au protocole (n° 14) sur la politique sociale, annexé au traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 2 paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Comité économique et social,

statuant conformément à la procédure prévue à l'article 189 C,

considérant que, sur la base du protocole sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne, les États membres de la Communauté européenne à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et de l'Irlande du Nord, ci-après dénommées «États membres», désireux de mettre en œuvre la charte sociale de 1989, ont arrêté entre eux un accord sur la politique sociale;

considérant que l'article 2 paragraphe 2 dudit accord autorise le Conseil à adopter, par voie de directive, des prescriptions minimales;

considérant que selon l'article 1^{er} de cet accord, la Communauté et les États membres ont notamment pour objectif de promouvoir le dialogue social;

considérant que 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»;

considérant que la Commission, conformément à l'article 3 paragraphe 2 de l'accord sur la politique sociale, 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 européenne;

considérant que 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, conformément à l'article 3 paragraphe 3 dudit accord, et que ceux-ci ont transmis à la Commission leurs avis;

considérant qu'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, tel que prévu à l'article 4 dudit accord;

considérant que l'existence de cadres juridiques au niveau communautaire et national visant à assurer l'implication des travailleurs sur la marche de l'entreprise et sur les décisions qui les concernent, n'a pas toujours empêché que des décisions graves affectant des travailleurs aient été prises et rendues publiques sans que des procédures adéquates d'information et de consultation aient été préalablement observées;

considérant qu'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 développer la flexibilité de l'organisation du travail et faciliter l'accès des travailleurs à des situations d'apprentissage au sein de l'entreprise dans un cadre de sécurité, de promouvoir la sensibilisation des travailleurs sur les besoins d'adaptation, d'accroître la disponibilité des travailleurs pour s'engager dans des mesures et actions visant à renforcer

leur employabilité, de promouvoir l'implication des travailleurs dans la marche et l'avenir de l'entreprise et de renforcer la compétitivité de celle-ci;

considérant qu'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 globalisation de l'économie, notamment au travers du développement de nouveaux modes d'organisation du travail;

considérant que la Communauté européenne a défini et met en œuvre une stratégie pour l'emploi, axée sur les notions «d'anticipation» de «prévention» et «d'employabilité», qu'on souhaite incorporer comme éléments-clés de toutes les politiques publiques susceptibles d'influencer positivement l'emploi, y compris au niveau des entreprises, à travers l'intensification du dialogue social en vue de faciliter un changement en cohérence avec la préservation de l'objectif prioritaire de l'emploi;

considérant que le développement du marché intérieur doit se faire d'une façon harmonieuse, en préservant les valeurs essentielles sur lesquelles reposent nos sociétés, notamment en faisant bénéficier tous les citoyens du développement économique;

considérant que l'entrée dans la troisième phase de l'union économique et monétaire entraînera un approfondissement et une accélération des pressions compétitives au niveau européen, ce qui exige un accompagnement social au niveau national;

considérant que les cadres juridiques en matière d'information et de consultation des travailleurs existant au niveau communautaire et national sont souvent excessivement orientés vers le traitement a posteriori des processus de changement, négligent les facteurs 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;

considérant que l'ensemble de ces évolutions politiques, économiques, sociales et juridiques impose une adaptation du cadre juridique existant;

considérant que, conformément au principe de subsidiarité et au principe de proportionnalité tels qu'énoncés à l'article 3 B du traité, les objectifs de l'action envisagée, auparavant évoqués, 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; que, en raison de la dimension et des effets de l'action envisagée, ces objectifs seront mieux réalisés au niveau communautaire par le biais de l'introduction de prescriptions minimales applicables dans l'ensemble de la Communauté européenne; que la présente directive se limite au minimum requis pour atteindre ces objectifs et n'excède pas ce qui est nécessaire à cette fin;

considérant que ce cadre général doit viser l'établissement de prescriptions minimales applicables partout dans la Communauté européenne et éviter des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises; qu'il semble adéquat, pour ce faire, de limiter le champ d'application de la présente directive aux entreprises employant au moins 50 travailleurs, sans préjudice des dispositions nationales et communautaires plus favorables à ceux-ci; que, en vue de garder l'équilibre entre les facteurs susmentionnés, ce seuil minimum peut être élevé à 100 travailleurs pour ce qui concerne les mesures plus novatrices qui sont proposés, concernant l'information et la consultation des travailleurs sur l'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise;

considérant que le cadre communautaire en ce domaine doit limiter au minimum possible les charges imposées aux entreprises, tout en assurant l'exercice effective des droits accordés aux travailleurs;

considérant que les objectifs visés par la présente directive seront atteints par l'établissement d'un cadre général comprenant les définitions et l'objet de l'information et la consultation, qu'il appartiendra aux États membres de remplir et adapter aux réalités nationales, en accordant, le cas échéant, aux partenaires sociaux un rôle prépondérant leur permettant de définir en toute liberté, par voie d'accord, les dispositifs d'information et de consultation plus conformes à leurs besoins et à leurs souhaits;

considérant qu'il convient de ne pas affecter un certain nombre de spécificités dans le domaine de l'information et la consultation des travailleurs existant dans certains droits nationaux dont bénéficient les entreprises qui poursuivent des fins politiques, d'organisation professionnelle, confessionnelles, charitables, éducatives, scientifiques ou artistiques, ainsi que des fins d'information ou d'expression d'opinions.

considérant qu'il importe de protéger les entreprises contre la divulgation publique de certaines informations particulièrement sensibles;

considérant que la modernisation du travail implique des droits et des responsabilités pour les deux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise;

considérant qu'il est nécessaire de fixer au niveau communautaire une sanction renforcée dissuasive applicable lors de décisions intervenues dans un contexte de violation grave des obligations découlant de la présente directive, sans préjudice des obligations générales des États membres en ce domaine;

considérant que la présente directive s'applique aussi aux sujets visés par la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations de États membres relatives aux licenciements collectifs⁽¹⁾ et la directive 77/187/CE du 17 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements, modifiée par la directive 98/50/CE du Conseil, du 29 juin 1998⁽²⁾;

considérant que d'autres droits d'information et de consultation des travailleurs, 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⁽³⁾ ne doivent pas être affectés par la présente directive,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

Objet et principes

1. La présente directive a pour objectif d'établir un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises situées dans la Communauté européenne.

2. Lors de la définition ou de la mise en œuvre des procédures d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des travailleurs travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise et de ceux des travailleurs.

Article 2

Définitions et champ d'application

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «entreprises», les entreprises publiques ou privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif, situées sur le territoire des États membres de la Communauté européenne et qui emploient au moins 50 travailleurs, sans préjudice des dispositions de l'article 4, paragraphe 3;
- b) «employeur», la personne physique ou morale partie aux contrats ou relations de travail avec les travailleurs;
- c) «représentants des travailleurs», les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales;
- d) «information», la transmission par l'employeur aux représentants des travailleurs d'informations avec les données pertinentes concernant les sujets énumérés à l'article 4, paragraphe 1, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui assurent l'effet utile de cette démarche et notamment de façon à permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen approprié et de préparer, le cas échéant, la consultation;
- e) «consultation», l'organisation d'un dialogue et d'un échange de vues entre l'employeur et les représentants des travailleurs concernant les sujets énumérés à l'article 4 paragraphe 1 points b) et c):
 - à un moment, d'une façon et avec un contenu qui assurent l'effet utile de cette démarche;
 - au niveau correspondant de direction et de représentation, en fonction du sujet traité;
 - sur la base des informations pertinentes fournies par l'employeur et de l'avis que les représentants des travailleurs ont le droit de formuler;
 - incluant le droit des représentants des travailleurs à se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à leur éventuel avis;
 - comportant, en cas de décisions relevant du pouvoir de direction de l'employeur, la recherche d'un accord préalable sur les décisions visées à l'article 4 paragraphe 1 point c).

⁽¹⁾ JO n° L 225 du 12.8.1988, p. 16.

⁽²⁾ JO n° L 61 du 5.3.1977, p. 26,
JO n° L 201 du 17.7.1998, p. 88.

⁽³⁾ JO n° L 254 du 30.9.1994, p. 64.

2. Dans le respect des principes et objectifs visés dans la présente directive, les États membres peuvent prévoir des dispositions spécifiques applicables aux entreprises 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'adoption de la présente directive, de telles dispositions particulières existent déjà dans le droit national.

Article 3

Procédures d'information et de consultation découlant d'un accord

1. Les États membres peuvent autoriser les partenaires sociaux au niveau approprié, y compris au niveau de l'entreprise, à définir librement et à tout moment par voie d'accord les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'information et de consultation des travailleurs visés aux articles 1, 2 et 4 de la présente directive.

2. Les accords visés au paragraphe premier du présent article peuvent prévoir, dans le respect des objectifs généraux établis par la directive et dans des conditions et limites fixées par les États membres, des dispositifs différents de ceux visés à l'article 2 paragraphe 1 points d) et e) et à l'article 4 de la présente directive.

Article 4

Contenu et modalités de l'information et la consultation

1. Sans préjudice des dispositions et/ou pratiques plus favorables aux travailleurs en vigueur dans les États membres et en absence d'un accord tel que celui visé à l'article 3, l'information et la consultation des travailleurs recouvrent:

- a) l'information sur l'évolution récente et l'évolution raisonnablement prévisible 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 raisonnablement prévisible de l'emploi au sein de l'entreprise, ainsi que, lorsque l'évaluation faite par l'employeur laisse croire que l'emploi au sein de l'entreprise peut être menacé, les mesures d'anticipation envisagées, notamment en termes de formation et d'amélioration des compétences des travailleurs, visant à éviter ces effets négatifs ou en atténuer les conséquences, ainsi qu'à renforcer l'employabilité et l'adaptabilité des travailleurs susceptibles d'en être affectés;

c) l'information et la consultation sur les décisions susceptibles d'entraîner des changements substantiels concernant l'organisation du travail, ainsi que les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions communautaires mentionnées à l'article 8 paragraphe 1.

2. Les États membres assurent une information et une consultation effectives et ayant un effet utile au sens de l'article 1 et de l'article 2, paragraphe 1, points d) et e). À cet effet, ils déterminent les modalités de l'information et la consultation sur les sujets énumérés au paragraphe 1.

3. Les États membres peuvent exclure des obligations d'information et de consultation visées au point b) du paragraphe 1 les entreprises employant moins de 100 travailleurs.

Article 5

Informations confidentielles

1. Les États membres prévoient que les représentants des travailleurs ainsi que les experts qui les assistent ne sont pas autorisés à révéler à des tiers des informations qui 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.

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 porteraient préjudice à celle-ci.

Article 6

Protection des représentants des travailleurs

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 7

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 aux fins de faire respecter

les obligations découlant de la présente directive, y inclus des procédures de recours administratifs ou judiciaires que l'employeur ou les représentants des travailleurs peuvent engager lorsqu'ils estiment que l'autre partie n'accomplit pas ses obligations découlant de l'article 5.

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.

3. Les États membres prévoient que, en cas de violation grave par l'employeur des obligations d'information et de consultation sur les décisions visées à l'article 4 paragraphe 1 point c) qui auraient des conséquences directes et immédiates en termes de modification substantielle ou de rupture des contrats ou des relations de travail, ces décisions ne produisent pas d'effets juridiques sur les contrats ou les relations de travail des travailleurs affectés. La non production d'effets juridiques subsiste tant que l'employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations ou, si ceci est devenu impossible, qu'une réparation adéquate n'a pas été établie selon les modalités et les procédures à déterminer par les États membres.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent aussi aux obligations correspondantes des accords visés à l'article 3.

Est considérée comme violation grave au sens des alinéas précédents:

- a) l'absence totale d'information et/ou de consultation des représentants des travailleurs préalablement à la prise de décision ou à l'annonce publique de celle-ci; ou
- b) la rétention d'informations importantes ou la délivrance d'informations inexacts ayant comme résultat de rendre ineffectif l'exercice du droit à l'information et la consultation.

Article 8

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

1. La présente directive constitue le cadre général pour l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de la Communauté européenne. Elle

s'applique aussi dans le cadre des procédures d'information et de consultation visées à l'article 2 de la directive 98/59/CEE du Conseil et à l'article 6 de la directive 77/187/CEE.

2. La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions prises conformément à la directive 94/45/CE du Conseil, du 24 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.

3. La présente directive ne porte pas préjudice à d'autres droits d'information, de consultation et de participation des travailleurs existant dans les droits nationaux.

Article 9

Transposition de la directive

1. Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le ... (deux ans après l'adoption), ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment 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 publications officielles. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 10

Réexamen par la Commission

Au plus tard le ... (cinq ans après l'adoption), 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 au Conseil, en tant que besoin, les modifications nécessaires.

Article 11

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

ANNEXE

TABLEAU I: STATUT ET VISÉE DES DISPOSITIONS NATIONALES — INFORMATION — CONSULTATION

	Base légale ou conventionnelle principale	Statut information — consultation	Visée
Allemagne	Loi Conventions collectives peuvent prévoir représ Complémentaires ou dérogatoires	Obligation + droit	Employeurs et Betriebsrat doivent «coopérer en toute confiance (...) au bien être des salariés et à la bonne marche de l'établissement» «Ils doivent traiter avec une sérieuse volonté d'accord des questions litigieuses et présenter des propositions de règlement de divergences de points de vue»
Royaume-Uni	Code de bonne conduite Loi: licenciement collectif, transfert, informations liées aux négociations	Volontaire sauf information liée aux négociations et transposit directives	Informations en vue de la négociation avec les syndicats reconnus
Irlande	Code de bonne conduite Loi: licenciement collectif ou transfert Accord triennal	Volontaire sauf transposition directives	Informations en vue de la négociation Dans Accord Partnership 2000: «développer le partenariat au niveau de l'entreprise»
Belgique	Loi, arrêtés royaux + conventions collectives du travail	Droit + obligation	Les attributions du Conseil d'Entreprise «ont pour but d'associer plus étroitement les travailleurs à la marche de l'entreprise et à la politique prévisionnelle en matière d'emploi, en vue de créer un meilleur climat entre employeurs et travailleurs, cet objectif sera réalisé par une meilleure organisation du droit à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs, dans le respect des responsabilités de gestion et du droit du chef d'entreprise»
Luxembourg	Loi (+ accords d'entreprise)	Obligation	Délégation du Personnel: «Sauvegarder et défendre les intérêts des salariés» Comité Mixte: visée globale non spécifiée, différentes attributions
Pays-Bas	Loi + conventions collectives	Obligation	Conseil d'Entreprise: dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise dans tous ses objectifs, et au profit de la concertation avec la représentation des personnes employées dans l'entreprise
Danemark	Accord interconfédéral Loi: licenciement collectif et transfert	Obligation	Mise en œuvre d'une coopération permanente. Les parties s'efforcent «par la codétermination qu'elles exercent dans le Comité de Coopération» de parvenir à un accord

	Base légale ou conventionnelle principale	Statut information — consultation	Visée
Italie	Constitution + loi + accord interconfédéral + conventions collectives de branche	Droit: obligation dans certaines conventions collectives	Constitution: «en vue de la formation économique et sociale du travailleur et en harmonie avec les exigences de la production, la République reconnaît le droit des travailleurs à participer à la gestion des entreprises dans les moyens et les limites fixés par les lois» Accord Interconfédéral: évaluation conjointe de la situation et de l'évolution de l'entreprise, traitement des effets sociaux des changements et restructurations, régulation de la négociation
Espagne	Loi (+ accord interconfédéral)	Droit + obligation	«Les travailleurs ont le droit de participer à la gestion de leur entreprise par l'intermédiaire de leurs organes de représentation» Accord Interconfédéral: en lien avec négociation, améliore la communication et le dialogue à tous les niveaux
Portugal	Loi	Droit	«Défendre les intérêts des travailleurs et jouer un rôle démocratique dans la vie de l'entreprise»
Grèce	Loi	Droit	«Rôle de participation et de consultation et (...) pour objectif d'améliorer les conditions de travail des travailleurs en liaison avec le développement de l'entreprise»
France	Loi	Obligation	«Expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production»
Suède	Loi	Obligation	Représentation syndicale des salariés
Finlande	Loi + conventions collectives	Obligation	«Dans l'objectif de développer les activités d'une entreprise, d'améliorer les conditions de travail, de favoriser la codétermination entre l'employeur et le personnel et au sein du personnel, des possibilités accrues d'exercer une influence sur les questions liées à leur travail et à leur lieu de travail doivent être offerts aux salariés et collaborateurs»
Autriche	Loi	Obligation	«Sauvegarder et promouvoir les intérêts économiques, sociaux sanitaires et culturels des salariés», permettre une «compensation des intérêts» pour le bien des salariés et de l'établissement

TABLEAU II: SEUILS EN MATIÈRE D'INFORMATION — CONSULTATION

	Instance ou dispositions	Niveau de base	Seuil (nombre de salariés)
Allemagne	Betriebsrat Comité économique	Établissement Entreprise	5 salariés permanents 100 salariés permanents
Royaume-Uni	Syndicat reconnu ou représentants élus	Établissement	20 salariés pour l'information/consultation en cas de licenciement collectif
Irlande	Syndicat reconnu	Établissement	Pas de seuil
Belgique	Conseil d'entreprise Information et consultation assurées par Comité pour la prévention et la protection au travail ou Délégation Syndicale	Établissement (ou entreprise) Établissement	100 20-100
Luxembourg	Délégation du Personnel Comité mixte	Établissement Entreprise	15 150
Pays-Bas	Conseil d'entreprise Information, consultation directe économique et sociale	Établissement Établissement	35 10-35
Danemark	Comités de coopération Tillidsmanden	Entreprise Entreprise	35 5-6 selon conventions collectives
Italie	RSA (représentation syndicale d'établissement) — RSU (représentation syndicale unitaire) Secteur agricole	Établissement Établissement	15 5
Espagne	Délégués du Personnel Comité d'entreprise	Établissement Établissement	6-50 50
Portugal	Commission de travailleurs	Entreprise	Pas de seuil
Grèce	Organisation syndicale d'entreprise Conseil des travailleurs	Entreprise Établissement	20 50

	Instance ou dispositions	Niveau de base	Seuil (nombre de salariés)
France	Délégués du Personnel	Établissement	11
	Comité d'Entreprise	Entreprise	50
Suède	Délégués Syndicaux	Établissement	Pas de seuil
Finlande	Loi sur codétermination (Délégués Syndicaux)	Entreprise	30
	Licenciement collectif (Délégués Syndicaux)	Établissement	20
Autriche	Betriebsrat	Établissement	5 salariés permanents

TABLEAU III: NIVEAUX DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS EN MATIÈRE D'INFORMATION — CONSULTATION

	Établissement	Inter-établissement ou entreprise		Groupe national		Européen (directive 94/45 CE)
Allemagne	Betriebsrat	Gesamtbetriebsrat	De droit	Konzernbetriebsrat	Mise en place variable	Loi de transposition
Royaume-Uni	Shop stewards si syndicats reconnus Joint consultative committee volontaire	Single-employer combined committee Higher level joint committee	Peu fréquent Peu fréquent	Comités de délégués	Quelques cas	Volontaire jusqu'en décembre 1999
Irlande	Shop stewards	Coordination	Certains cas			Loi de transposition
Belgique	Conseil d'entreprise	Réunions communes	Possible			Loi + convention collective de transposition
Luxembourg	Délégation du personnel	Comité mixte d'entreprise	De droit			Loi attendue
Pays-Bas	Conseil d'entreprise	Conseil central d'entreprise	Faculté	Conseil de groupe	Mise en place variable	Loi de transposition
Danemark	Comité de coopération	Comité central ou principal	Faculté			Loi de transposition
Italie	Représentation Syndicale Unitaire	Coordinamento	Habituel	Coordinamento	Dans la plupart des groupes	Accord interconfédéral de transposition
Espagne	Comité d'entreprise	Comité inter-centres	Selon convention collective			Loi de transposition
Portugal	(Sous-commission)	Commission de travailleurs	Faculté			Loi attendue
Grèce	Conseil des travailleurs	Coordination	Possible	Coordination	Possible	Décret de transposition
France	Comité d'établissement	Comité central d'entreprise	De droit	Comité de groupe	De droit	Loi de transposition

	Établissement	Inter-établissement ou entreprise		Groupe national		Européen (directive 94/45 CE)
Suède	Délégués syndicaux	Groupe de négociation	Habituel	Groupe de négociation	Habituel	Loi de transposition
Finlande	Délégation syndicale	Délégation syndicale	Droits de codétermination au niveau de l'entreprise	Forme de coopération	Selon accord + prescriptions subsidiaires	Loi de transposition
Autriche	Betriebsrat	Zentralbetriebsrat	De droit	Konzernvertretung	Option élargie depuis 1993	Loi de transposition

TABLEAU IV: OBJET ET MODE DE L'INFORMATION — CONSULTATION

	Information	Consultation
Allemagne	«Le Betriebsrat, dans l'accomplissement des fonctions qui lui incombent (...) doit être informé en temps utile et complètement par l'employeur. Les documents indispensables à l'accomplissement de ses fonctions doivent être mis, sur sa demande, à tout moment, à sa disposition»	Consultation préalable aux décisions Droit d'être entendu, le plus souvent après écoulement d'un délai de réflexion destiné à exprimer un avis en connaissance de cause Nécessité d'avis favorable ou d'accord dans certains cas
Royaume-Uni	Information — consultation obligatoire en cas de licenciements et transferts; autres cas: volontaire	Autres cas: volontaire
Irlande	Information — consultation obligatoire en cas de licenciements et transferts; autres cas: volontaire	
Belgique	Informations préalables aux décisions, cohérentes et comparables dans le temps, font l'objet d'un commentaire et d'un échange de vues. Les membres du Conseil d'Entreprise peuvent demander des informations complémentaires, poser des questions, formuler des critiques, des suggestions et émettre des opinions; le chef d'entreprise devant indiquer la suite qu'il compte y donner. Les informations économiques et financières doivent être complétées le cas échéant par des informations de même nature sur l'entité juridique et par des renseignements sur l'entité économique et financière dont l'entreprise fait partie Dans certains cas: rapport écrit	Consultation préalable aux décisions En cas de modifications importantes: «informé en temps opportun et avant toute diffusion», «consulté effectivement et préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions ...» en matière d'emploi En cas de licenciements collectifs envisagés: plusieurs réunions avec les organes de représentation, possibilité de présenter des arguments pour éviter ou limiter les effets, possibilité de proposer des solutions alternatives. L'employeur doit étudier et répondre aux questions, arguments et propositions
Luxembourg	Communication des renseignements susceptibles d'éclairer les représentants sur la marche et la vie de l'entreprise + rapport annuel d'ensemble	Consultation régulière et par écrit Réponse motivée aux avis du Comité Mixte + consultation préalable avant décisions pouvant avoir une influence déterminante
Pays-Bas	«Le chef d'entreprise est tenu sur demande de fournir à temps (...) tous les renseignements et données dont (le Conseil d'Entreprise) a besoin pour remplir ses fonctions» Sur demande: par écrit + informations spécifiques	Le chef d'entreprise doit demander l'avis «à temps afin qu'il permette d'influencer la décision à prendre» en transmettant un exposé des raisons de la décisions et de ses conséquences. Une réunion de concertation doit avoir lieu avant que le Conseil d'Entreprise n'émette son avis. Suite à l'avis du Conseil d'Entreprise, la notification de décision doit être transmise par écrit au Conseil d'Entreprise par le chef d'entreprise ainsi que les raisons pour lesquelles il s'est éventuellement éloigné de l'avis

	Information	Consultation
Danemark	L'information doit être présentée sous forme accessible et suffisamment tôt pour permettre l'expression d'avis et de propositions	Les parties s'efforcent de parvenir à un accord
Italie	Information — consultation: selon la Convention Collective de branche + obligatoire en cas de licenciements et transferts	
	+ Évaluation de la situation par les parties «afin de disposer d'informations communes nécessaires à la définition d'objectifs pour la négociation d'entreprise»	+ Relations préalables aux négociations
Espagne	Information — consultation: différentes modalités selon le sujet	
	+ Information des travailleurs sur les sujets pouvant avoir des répercussions directes ou indirectes sur les relations professionnelles	Consultation préalable en cas de changement pouvant affecter les salariés
Portugal	Droit de «recevoir toutes les informations nécessaires à l'exercice de leur activité»	Avis préalable à la prise des décisions
Grèce	Information régulière + avant la mise en œuvre des décisions	«Délibération avec l'employeur»
France	Information périodique + en certaines occasions + droit «d'entreprendre les études et recherches nécessaires à sa mission» différentes modalités selon le sujet	Le Comité d'Entreprise doit, pour formuler un avis motivé, disposer d'informations précises et écrites, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses observations. La consultation doit être préalable à la prise et à l'exécution de décisions
Suède	«Un employeur doit tenir les organisations syndicales (...) régulièrement informées de l'évolution de son activité en ce qui concerne la production et la situation financière et les grandes lignes de la politique du personnel. Si cela est possible sans coût ou inconvénient excessif, l'employeur doit, à leur demande, fournir aux organisations syndicales les copies des documents et les aider dans l'examen de ces questions» (comptables, économiques)	«Avant de décider d'une modification importante de son activité, l'employeur doit, de sa propre initiative, négocier avec l'organisation syndicale (...). L'employeur doit différer sa décision pendant la durée des négociations
Finlande	L'information doit être présentée de telle façon qu'une discussion soit possible sur le sujet	«Avant toute décision majeure, l'employeur doit ouvrir une négociation avec les salariés concernés ou leurs représentants (...) en discutant avec eux des raisons de la décision envisagée, de ses effets et des alternatives possibles». Des propositions écrites doivent être soumises cinq jours avant le début des négociations

	Information	Consultation
Autriche	Le Betriebsrat peut demander la mise à disposition des documents disponibles	Consultation sur les affaires courantes au moins une fois par trimestre, sur demande du Betriebsrat une fois par mois
	<p>Information et consultation: l'employeur est tenu d'informer le Betriebsrat et d'engager avec lui une consultation s'il le requiert</p> <p>Dispositions selon sujets</p> <p>En cas de projet de changement: le projet doit être communiqué dès que possible, et en tout cas suffisamment à l'avance pour qu'une consultation sur sa conception puisse être tenue. Le Betriebsrat peut faire des propositions</p>	

TABLEAU Va: SUJETS ET MODALITÉS DE L'INFORMATION — CONSULTATION — ÉCONOMIE

Tableau relatif à l'information et la consultation des représentations spécifiques des salariés: ne prend pas en compte, le cas échéant, la participation de représentants aux organes sociaux de l'entreprise

e = établissement / E = entreprise / n = seuil éventuel / — = pas de seuil

	Structure	Situation économique et financière	Évolution des activités	Production et ventes	Projets d'investissements
Allemagne	Information sans délai et consultation préalable en cas de modification de la structure e20	Information: 1 fois/an (assemblée) e5 Information: 4 fois/an e20 (orale) e1000 (écrite) Réunion sur bilan annuel E100 Information Comité économique sans délai et complète E100	Information: 1 fois/an (assemblée) e5 Information: 4 fois/an Réunions du comité économique 1 fois/mois E100	Information sans délai et complète E100	Information sans délai et complète E100
Royaume-Uni	Information et consultation volontaires				
Irlande	Information et consultation volontaires				
Belgique	Dossier de base tous les 4 ans Statut, organigramme, structure financière e50	Dossier de base tous les 4 ans: position concurrentielle, productivité, prix de revient, frais de personnel Information 1 fois/an: bilan sur 3 ans compte de résultats — rapport écrit + réviseur + réunion Information 4 fois/an: évolution prévisible coûts, prix de revient, gestion budgétaire et éventuellement par objectif. Résumé écrit 15 jours avant la réunion e50	Information 1 fois/an rapport écrit + réviseur + réunion Information 4 fois/an état de réalisation des objectifs production, productivité Résumé écrit 15 jours avant la réunion e50	Dossier de base tous les 4 ans Production, productivité Information 1 fois/an: état du marché, carnet de commandes Information 4 fois/an: évolution prévisionnelles des ventes, commandes, marché stocks Réunion + rapport écrit 15 jours avant la réunion e50	Information 1 fois/an: programmes de développement e50

	Structure	Situation économique et financière	Évolution des activités	Production et ventes	Projets d'investissements
Luxembourg	Rapport annuel Rapport écrit et consultation 2 fois/an sur évolution Information/consultation préalable pour changements déterminants e15	Rapport annuel e15 Information — consultation 1 fois/an: comptes E150 Rapport écrit consultation 2 fois/an sur évolution E150	Rapport annuel e15 Rapport écrit et consultation 2 fois/an E150 Information sur marche de l'entreprise 1 fois/mois E150	Rapport annuel e15 Rapport écrit et consultation 2 fois/an sur évolution E150	Rapport annuel sur investissements réalisés e15 Rapport écrit et consultation 2 fois/an E150 Information/consultation préalable sur répercussions de la politique d'investissement E150
Pays-Bas	Information de base écrite tous les 2 ans e35 Consultation lors de transfert autorité e35 Exposé des raisons et conséquences, réunion concertation, avis avec délai suspensif d'1 mois	Rapport annuel sur les comptes + expert comptable Information sur les documents prévisionnels Information 2 fois/an sur les résultats de l'entreprise et prévisions e10 (directe) e35	Information 2 fois/an sur marche de l'entreprise, activités et prévisions e10 (directe) e35	Information 2 fois/an sur les activités et prévisions e10 (directe) e35	Information 2 fois/an sur investissements au Pays-Bas et étranger Exposé des raisons et conséquences, réunion de concertation, avis avec délai suspensif 1 mois e35
Danemark	Information 6 fois/an sur situation et prévisions E35				
Italie	Dispositions selon conventions de branche et accords d'entreprise e15 (5 secteur agricole)				
Espagne	Information consultation/préalable sur les changements de statut Avis sous 15 jours e6	Examen des comptes Information régulière sur la situation économique du secteur e6	Information 4 fois/an e6	Information 4 fois/an sur la situation + programme de production e6	e6

	Structure	Situation économique et financière	Évolution des activités	Production et ventes	Projets d'investissements
Portugal	Information sur projets de modification E—	Information sur la situation comptable, budget, modalités de financement Avis sur le budget et plans économiques E—	Information sur le plan général d'activité Projets de modification E—	Information sur organisation production; taux d'utilisation de la main d'œuvre et des équipements Information sur les prévisions volume et administration des ventes, approvisionnement E—	Information-avis sur plans et budgets E—
Grèce	Information — consultation préalable portant sur les motifs et effets lors de changements E20	Possibilités de réclamer toute information sur la situation et la politique économique Information annuelle e50 Négociations E20 Marche générale E20 e50	Information annuelle e50 Négociation, marche générale E20 e50	Information annuelle Propositions sur les moyens d'améliorer la productivité de tous les facteurs de production e50	Information préalable e50
France	Document de base tous les 2 ans E50 Rapport annuel sur les transferts de capitaux Information au comité de groupe E50	Rapport annuel chiffre d'affaires, bénéfices, affectation E50 Documents comptables annuels + analyse expert comptable E50	Document de base tous les 2 ans E50 Rapport annuel E50 Consultation sur la marche générale de l'entreprise E50	Rapport annuel: 4 fois/an évolution des commandes et programmes de production: oral E300	Rapport annuel sur les investissements réalisés E50
Suède	Information en cas de changement e— Obligation de négocier suspensive si modification importante	Information régulière Possibilité d'examen des documents comptables e—	Information régulière Obligation de négocier suspensive en cas de modification importante e—	Information régulière e—	Obligation de négocier suspensive en cas de modification importante e—

	Structure	Situation économique et financière	Évolution des activités	Production et ventes	Projets d'investissements
Finlande	Information sans délai lors de tout changement important E30	Information sur les comptes Rapport 2 fois/an sur la situation économique et les perspectives + à l'échelle du groupe le cas échéant E30	Rapport 2 fois/an sur la situation économique Information sans délai de tout changement important dans l'évolution économique et financière Obligation de négocier préalable avec propositions écrites avant toute modification des activités affectant la situation du personnel: suspensif 6 semaines si réduction de personnel E30	Rapport 2 fois/an sur la situation indiquant les perspectives de production, de marchés et de structure de coûts + à l'échelle du groupe le cas échéant E30	Obligation de négocier préalable avec propositions écrites avant tout investissement majeur, suspensif 6 semaines si réduction de personnel E30
Autriche	Information/consultation en cas de changement e5	Transmission du bilan annuel + annexe avec les explications nécessaires Information — consultation sur la situation économique et financière Accès aux documents disponibles e5	Information — consultation sur la situation, les perspectives de développement avec accès aux documents disponibles sur la question Consultation 4 fois/an (sur demande 1 fois par mois) sur les affaires courantes Le Betriebsrat peut demander la mise à disposition de la documentation e5	Information/consultation sur l'état des commandes, nature et volume de production Accès aux documents disponibles e5	Information — consultation sur les projets d'investissements accès aux documents disponibles e5

TABLEAU Vb: SUJETS ET MODALITÉS INFORMATION — CONSULTATION — EMPLOI

	Situation	Structure	Évolution prévisible	Mesures d'anticipation employabilité	Plan de formation
Allemagne	Information 1 fois/an (assemblée) Information régulière e5	Information régulière Codétermination sur règles d'évaluation et de rémunération Agrément sur règles de sélection et mesures individuelles e5	Information en temps utile et complète, consultation préalable Le Betriebsrat peut présenter des propositions e5	Information en temps utile et complète, consultation préalable e5 Codétermination sur les mesures d'application: accord entre Betriebsrat et employeur, commission de conciliation à défaut d'accord e20	
Royaume-Uni	Information et consultation volontaires				
Irlande	Information et consultation volontaires				
Belgique	Information annuelle écrite selon rubriques Consultation sur politique du personnel e50		Information annuelle écrite selon rubriques Information 4 fois/an évolution prévisible emploi — Résumé écrit 15 jours avant la réunion Information écrite 4 fois/an état de réalisation des perspectives, écarts objectifs-réalisations, modification perspectives e50	Information annuelle écrite selon rubriques Consultation sur la politique de l'emploi Consultation sur les mesures de formation et de réadaptation professionnelle e50	Consultation sur les mesures de formation et de réadaptation professionnelle e50

	Situation	Structure	Évolution prévisible	Mesures d'anticipation employabilité	Plan de formation
Luxembourg	Délégation du Personnel: avis et proposition sur amélioration des conditions de travail et d'emploi e15		Information — consultation 1 fois/an sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation propres qui peuvent en découler Information — consultation lors de décisions ayant une incidence déterminante sur les mesures sociales envisagées E150		Information — consultation 1 fois/an Information — consultation préalable sur les mesures de formation lors de décisions E150
			Consultation avant transmission demande de travail supplémentaire ou à temps partiel E150	Délégation du Personnel: avis et proposition sur l'amélioration des conditions de travail et d'emploi E150	
Pays-Bas	Rapport social annuel e35	Rapport social annuel Obligation d'accord sur les règles d'embauche, licenciements, promotion, appréciation e35	Rapport social annuel Consultation sur l'embauche avec avis suspensif 1 mois e35	Rapport social annuel Obligation d'accord sur les règles d'embauche, licenciements, promotions, appréciation, formation e35	Obligation d'établir un plan de formation Obligation d'accord sur les règles de formation e35
Danemark	Information — consultation 6 fois/an E150				
Italie	Dispositions selon conventions collectives de branche et accords d'entreprise				
Espagne	Information sur tous les contrats de travail e6		Information 4 fois/an sur l'évolution probable de l'emploi, prévisions de nouveaux contrats e6	Information sur les décisions de mobilité Information — consultation sur l'évaluation des postes de travail, restructuration Avis sous 15 jours e6	Information — consultation Avis sous 15 jours e6
Portugal	Information sur la gestion du personnel Consultation sur le bilan social E—		Information sur la gestion du personnel Avis préalable sur les modifications des classifications, promotions E—		Recommandations sur apprentissage, recyclage, perfectionnement E—

	Situation	Structure	Évolution prévisible	Mesures d'anticipation employabilité	Plan de formation
Grèce	Possibilité de demander toute information sur la politique de gestion du personnel E20				
		Information préalable sur les changements E20 e50	Information E20 e50	Accord sur la formation E20 e50	Accord sur la formation E20 e50
France	Bilan social, document récapitulatif annuel des principales données chiffrées: information et consultation E50				Réunions de la Commission formation E50
	Consultation sur les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle E50				
	Rapport annuel E50 Productivité E300 Analyse de la situation de l'emploi mois/mois: orale E50	Rapport annuel y compris évolution des rémunérations E50	Consultation annuelle sur l'évolution de l'emploi et des qualifications, prévisions annuelles ou pluriannuelles, écarts avec prévisions Rapport écrit 15 jours avant E50	Consultation annuelle sur les actions notamment de prévention et de formation projetées et réalisées Rapport écrit 15 jours avant E50	Information et consultation sur bilan et plan de formation détaillé par catégories, durées, types E50
Suède	Informations régulières sur la politique du personnel e—				
			Consultation préalable avant conclusion ou rupture de contrats de travail Obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle e—	Obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle e—	

	Situation	Structure	Évolution prévisible	Mesures d'anticipation employabilité	Plan de formation
Finlande	Information régulière sur les statistiques salariales par catégorie E30		Au niveau du groupe évaluation des modifications envisagées dans le nombre et les catégories de salariés E30	Information sur le bilan et plan de formation annuel détaillé par catégories, en lien avec les évolutions prévues de l'emploi E30	
		Obligation de négocier sur les critères de recrutement E30	Obligation de négocier les plans concernant l'emploi et la formation et les plans correspondants de formation et de reclassement lors de réduction de personnel ou de modification des contrats: discussion des raisons de la décision, effets et alternatives possibles. Propositions écrites soumises 5 jours avant le début des négociations E30		Obligation de négocier le budget de formation professionnelle E30
Autriche	Consultation 4 fois/an, sur demande 1 fois/mois sur les affaires courantes Le Betriebsrat peut demander une mise à disposition des documents e5		Information sur les besoins en personnel et mesures personnelles prévues en relation avec ce besoin e5	Procédure de Coopération sur la formation et la reconversion: accord entre Betriebsrat et employeur, commission de conciliation à défaut d'accord e5	

TABLEAU Vc: SUJETS ET MODALITÉS INFORMATION — CONSULTATION — CHANGEMENTS

	Organisation du travail	Nouvelles technologies	Transfert de production	Fusion	Réduction fermeture	Délocalisation
Allemagne	Information sans délai et complète (e—) + consultation (e5) + codétermination (accord entre Betriebsrat et employeur, commission de conciliation à défaut d'accord) (e20)					
Royaume-Uni	Information — consultation volontaires		Information/consultation en application des directives transfert et licenciement e20			
Irlande	Information — consultation volontaires		Information/consultation en application des directives transfert et licenciement e20			
Belgique	Information + commentaires + résumé écrit des données chiffrées — si possible avant exécution Consultation e50	Consultation 3 mois avant la mise en œuvre e50	Information + commentaires + résumé écrit des données chiffrées — si possible avant exécution e50	Information au CE + aux travailleurs Sans délai e20	Information + commentaires + résumé écrit des données chiffrées — si possible avant exécution e50	
			Consultation effective et préalable sur les répercussions, sur les perspectives d'emploi, organisation du travail et politique de l'emploi Lorsque licenciements collectifs envisagés: rapport écrit, plusieurs réunions, réponse aux questions, arguments et propositions alternatives e20			
Luxembourg	Lors de décisions importantes, information et consultation préalable sur les répercussions en matière d'emploi E150					
	Information — consultation préalable e15		Information et consultation en cas de licenciements (e15) et transferts (E150)			

	Organisation du travail	Nouvelles technologies	Transfert de production	Fusion	Réduction fermeture	Délocalisation
Pays-Bas	Obligation d'accord sur les conditions de travail e35 Information et consultation e10 (directe) e35		Consultation: exposé des raisons et conséquences, réunion de concertation, avis avec délai suspensif d'un mois e35			
Danemark	Information consultation 6 fois par an E35		Information/consultation suffisamment à l'avance E35 (E20 licenciements collectifs)			
Italie	Consultation e—	Consultation e—	Dispositions selon Convention Collective + information/consultation licenciements collectifs e20			
Espagne	Information — consultation et négociation préalable lors de changements pouvant affecter les salariés. Avis sous 15 jours e6					
Portugal	Avis préalable sur les modifications de classification et horaires Recommandations sur amélioration des conditions de travail E—	E—	Consultation: avis préalable sur toutes les mesures se traduisant par une baisse sensible des effectifs ou aggravation substantielle des conditions de travail E—			
Grèce	Information préalable e50 Consultation sur la modulation des horaires Propositions sur l'amélioration des conditions de travail	Information préalable e50	Information préalable e50	Information préalable sur les motifs et effets e50	Information préalable e50	
			Consultation préalable lorsque licenciement collectif est envisagé E20			

	Organisation du travail	Nouvelles technologies	Transfert de production	Fusion	Réduction fermeture	Délocalisation
France	Information sur les changements de méthodes de production et incidences sur le travail et l'emploi: 4 fois/an E50		Information et consultation préalable en cas de modification de l'organisation économique ou juridique E20			
			Licenciements collectifs e10			
	Consultation E50	Consultation préalable possibilité d'expertise E50	E50	Information préalable en cas d'OPA E50		
Suède	Information et droit de participation en cas de changement d'organisation et de conditions de travail e—		Obligation de négocier avant la décision de modification importante activité, la décision doit être différée pendant la négociation; la négociation est portée au niveau des partenaires sociaux nationaux s'il n'y a pas d'accord local e—			
Finlande	En cas de réorganisation Obligation de négocier: discussion des raisons de la décision, des effets et alternatives possibles Propositions écrites soumises 5 jours avant début des négociations E30		Information sans délai de tout changement important dans l'évolution économique et financière de l'entreprise Information des salariés dans un groupe lorsque la décision est envisagée impliquant un changement significatif des activités du groupe ou d'une entreprise du groupe en affectant la situation du personnel Obligation de négocier: discussion des raisons de la décision, effets et alternatives possibles. Propositions écrites soumises 5 jours avant le début des négociations En cas de réduction de personnel: période de négociation de 6 semaines, sauf accord contraire e20			
			Obligation de négocier appel à la sous-traitance E30	Obligation de négocier suffisamment à l'avance avec raisons, conséquences financières et économiques + mesures Obligation de négocier modifications de l'emploi ou des contrats suivant une cession ou fusion E30		

	Organisation du travail	Nouvelles technologies	Transfert de production	Fusion	Réduction fermeture	Délocalisation
Autriche	Consultation e5	Consultation e5	Consultation préalable e5			
			<p>Dans les groupes: Information et droit de consultation sur les mesures prévues et en cours par l'entreprise dominante concernant les dépendantes quand transformations des établissements ou autres cas ayant des effets importants sur les salariés e5</p> <p>Procédure de coopération en cas de changement: information dès que possible, suffisamment à l'avance pour qu'une consultation sur sa conception puisse être tenue. Le Betriebsrat peut faire des propositions</p> <p>Si inconvénients majeurs pour le salariés, accord Betriebsrat-employeur sur les mesures et commission de conciliation à défaut d'accord e20</p>			

TABLEAU VI: DISPOSITIONS RELATIVES À LA CONFIDENTIALITÉ DE L'INFORMATION

(dispositions nationales relatives aux représentations nationales ou aux comités d'entreprise européens)

	Dispositions en matière de confidentialité	Informations exclues des obligations ou droits d'information
Allemagne	«Les membres et les suppléants du Betriebsrat sont tenus de ne pas révéler et de ne pas exploiter les secrets d'exploitation ou les secrets d'affaire dont ils ont eu connaissance du fait de leur appartenance au Betriebsrat et dont l'employeur a expressément signifié le caractère secret»	Si secrets d'exploitation et secrets d'affaires de l'entreprise sont affectés
Royaume-Uni	Conception stricte de la confidentialité	(Données financières et économiques précises peu diffusées)
Irlande	Respect de la confidentialité sur informations communiquées à titre confidentiel (94/45/CE)	Informations considérées comme commercialement sensibles par la direction, si celle-ci peut montrer que leur diffusion porterait un préjudice significatif à la position économique et financière du groupe ou qu'elles se conforment aux normes de rétention d'informations qui ont fait l'objet d'un accord entre la direction et les représentants des salariés. En cas de désaccord sur transmission d'une information: «independant arbitrator» (94/45/CE)
Belgique	Le chef d'entreprise peut signaler au conseil d'entreprise le caractère confidentiel de certaines informations, dont la diffusion est susceptible de causer un préjudice grave à l'entreprise	Le chef d'entreprise peut être autorisé à déroger au principe de communication obligatoire sur certains points spécifiques (comme les marges de distribution) après demande motivée auprès d'un fonctionnaire du Ministère de l'Économie. Les demandes de dérogation sont rares
Luxembourg	Respect de la confidentialité sur secrets d'affaires ou information communiquée à titre expressément confidentiel par l'entreprise	
Pays-Bas	Respect de la confidentialité sur secrets d'affaires, informations communiquées à titre confidentiel par l'entreprise ou informations dont les représentants des salariés doivent considérer le caractère confidentiel. La direction ne peut imposer la confidentialité que s'il existe des éléments raisonnables pour cela et doit en présenter l'étendue, la durée et les personnes concernées	En cas de refus par le chef d'entreprise de fournir les renseignements demandés par le Conseil d'entreprise, la «Commission Professionnelle» décide. Lorsqu'il est concevable que le fonctionnement du groupe connaisse un préjudice sérieux (94/45/CE)

	Dispositions en matière de confidentialité	Informations exclues des obligations ou droits d'information
Danemark	Obligation de secret sur les questions confidentielles, cas spécifiques justifiés par les intérêts de l'entreprise (94/45/CE)	Cas spécifiques justifiés par les intérêts de l'entreprise, si l'information causerait des inconvénients ou préjudices pour l'entreprise (94/45/CE)
Italie	Respect de la confidentialité sur informations communiquées à titre expressément confidentiel par l'entreprise, susceptibles de porter un préjudice grave au fonctionnement ou aux activités de l'entreprise Respect du secret sur les secrets industriels ou les transactions financières (94/45/CE)	Informations pouvant perturber le marché; désaccords sur transmission des informations traitées par un comité de conciliation tripartite (94/45/CE)
Espagne	Observation du secret professionnel, particulièrement sur les questions économiques et sur celles spécifiées par la direction «Aucun document quel qu'il soit, qui aura été confié au comité par l'entreprise ne pourra être utilisé hors du champ immédiat de celle-ci et à des fins distinctes de celles pour lesquelles il aura ainsi été confié»	Informations relatives aux secrets industriels, commerciaux ou d'affaires, aux techniques et procédés de fabrication, aux données commerciales stratégiques sur les marchés, les clients ou les fournisseurs (94/45/CE). En matière d'information financière, si la diffusion ou l'utilisation de l'information peut affecter sérieusement le fonctionnement de l'entreprise ou causer des dommages irréparables à sa compétitivité économique ou financière sur les marchés ou à la confiance du public dans sa solvabilité, le fonctionnement ou la qualité de ses produits (94/45/CE)
Portugal	Les membres des Commissions de travailleurs sont tenus à la confidentialité sur les informations reçues à ce titre. L'employeur doit justifier le caractère confidentiel	
Grèce	Obligation de discrétion sur les informations revêtant une importance particulière pour l'entreprise et accord possible sur la diffusion de l'information aux tiers	Les matières couvertes par le secret professionnel (transactions bancaires et légales, sujets d'importance nationale, brevets, ...) sont exclues du droit d'information
France	Les membres du Comité d'Entreprise, représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel sur les procédés de fabrication, à l'obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur Les experts comptables qui assistent les Comités d'Entreprise sont tenus au secret professionnel	
Suède	Une partie tenue de fournir des informations peut négocier leur confidentialité; si cette négociation n'aboutit pas et qu'il existe un risque sérieux de préjudice substantiel à l'une des parties ou à un tiers, le tribunal peut imposer un devoir de silence	

	Dispositions en matière de confidentialité	Informations exclues des obligations ou droits d'information
Finlande	Une obligation de secret pour les salariés, les collaborateurs et leurs représentants touche les données individuelles sur la situation financière et l'état de santé en l'absence d'accord de l'intéressé ainsi que les informations commerciales présentées comme confidentielles par l'employeur et dont la divulgation serait probablement préjudiciable à l'entreprise ou à l'un de ses partenaires	
Autriche	Membres du Betriebsrat et intervenants extérieurs sont soumis à l'obligation de discrétion sur les données personnelles ainsi que les secrets d'affaires et de fabrication dont ils auraient connaissance, en particulier ceux concernant les installations, procédés et particularités techniques présentés comme confidentiels	

TABLEAU VII: PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

	Dispositions générales	Protection spéciale
Allemagne	Les membres du Betriebsrat ne doivent être ni dérangés, ni entravés dans l'exercice de leurs fonctions; ils ne doivent connaître ni désavantage, ni faveur. Les représentants connaissent une évolution salariale correspondant à la progression normale de leur poste de travail initial	Le licenciement exceptionnel de membres du Betriebsrat est soumis à autorisation préalable du Betriebsrat ou à défaut du Tribunal du travail. Les candidats bénéficient également d'une protection spéciale pendant six mois Une période de protection d'un à deux ans, incluant des mesures de formation, fait suite au mandat des membres dispensés d'activité professionnelle
Royaume-Uni	L'exercice des droits syndicaux sur le lieu de travail est protégé par la législation qui rend illégale l'ingérence de l'employeur	Protection en tant qu'individu contre le licenciement en cas de discrimination pour affiliation (ou non-affiliation) syndicale et contre le licenciement abusif après deux ans d'ancienneté
Irlande	Exercice du droit syndical	Le licenciement pour activités syndicales est illégal, pour autant que ces activités se soient déroulées, soit en dehors des heures de travail, soit après autorisation aux termes du contrat de travail
Belgique	«Le mandat ne peut assurer ni préjudice, ni avantages spéciaux pour l'intéressé» d'où obligation d'assurer aux représentants des promotions et avancements normaux pour la catégorie à laquelle ils appartiennent	Représentants des salariés et candidats jouissent d'une protection renforcée pendant la durée du mandat: dispositions restrictives en matière de licenciement, déroulement de carrière
Luxembourg	Protection générale	Protection contre les licenciements, aux représentants, aux candidats pendant trois mois et aux anciens membres pendant six mois
Pays-Bas	Protection générale	Protection contre les licenciements, aux représentants, aux candidats et aux anciens membres pendant deux ans
Danemark	Protection générale	Protection contre le licenciement et les traitements discriminatoires
Italie	Protection générale	Protection contre le licenciement et accord des syndicats nécessaire pour transfert hors de l'établissement
Espagne	Protection générale	Protection contre les sanctions, discriminations et licenciements pendant la durée du mandat et l'année suivante

	Dispositions générales	Protection spéciale
Portugal	Protection générale	Protection légale contre le licenciement pendant la durée du mandat et les cinq années suivantes
Grèce	Protection générale	Protection légale contre la mutation ou le licenciement pendant la durée du mandat et l'année suivante
France	Protection générale Délit d'entrave constitué par le fait de porter ou tenter de porter atteinte à la libre désignation, à l'exercice régulier des fonctions des représentants du personnel ou à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise est puni	Protection contre les mesures discriminatoires et sanctions disciplinaires Protection contre les licenciements, aux représentants, aux candidats pendant six mois et aux anciens membres pendant six mois. Les salariés protégés ne peuvent être licenciés qu'après avis du Comité d'Entreprise et autorisation de l'inspecteur du travail
Suède	Un délégué «ne doit pas avoir des conditions de travail ou d'emploi désavantageuses en raison de son mandat. Lorsque son mandat est terminé, il doit être assuré d'une position égale ou similaire au regard de ses conditions de travail et d'emploi à celle qu'il occuperait s'il n'avait pas eu de mandat»	En cas de changement de poste: information préalable du syndicat et discussions le cas échéant Un délégué ne peut être licencié en raison de son mandat En cas de licenciement lié à une baisse de charge, le représentant doit être prioritaire dans le maintien de son travail, si cela est spécialement important pour l'activité syndicale sur le lieu de travail. Si le représentant ne peut être maintenu qu'après transfert, la priorité intervient à condition qu'il dispose des qualifications requises pour le poste. Le syndicat dispose d'un droit d'interprétation prioritaire sur l'application de ces dispositions
Finlande	Protection générale	Protection contre le licenciement: un délégué ne peut être licencié pour faute que si la majorité des salariés qu'il représente y donne son consentement; un délégué ne peut être licencié pour motif économique qu'en cas de cessation complète de son travail et d'impossibilité de lui trouver un travail correspondant à ses aptitudes professionnelles
Autriche	Les membres du Betriebsrat ne doivent pas être entravés dans l'exercice de leurs fonctions ni être désavantagés en matière de rémunération et de promotion	Les membres du Betriebsrat et les suppléants ne peuvent être licenciés pendant leur mandat et dans les trois mois suivants que sur décision de justice, de même pour les candidats pendant le processus électoral

TABLEAU VIII: MOYENS À DISPOSITION DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

	Temps	Formation	Moyens matériels	Experts
Allemagne	Dispenses d'activité professionnelle	Dispense vaut également pour temps de formation Chaque élu: 3 semaines durant mandat (4 pour nouveaux élus) Frais de formation: employeur	Frais entraînés par l'activité du Betriebsrat supportés par l'employeur. L'employeur doit, dans la mesure du nécessaire, mettre à disposition locaux, moyens matériels, personnel de bureau	Le Betriebsrat peut faire appel à des experts lorsque cela se révèle nécessaire pour l'accomplissement régulier de ses fonctions, après accord particulier avec l'employeur
Royaume-Uni	Là où les syndicats sont reconnus, du temps libre doit être raisonnablement accordé aux syndicalistes pour leur permettre d'exercer leur fonction et se former	Temps libre pour la formation	Selon accord	Par syndicats
Irlande	Selon accord	Par syndicats	Selon accord	Par syndicats
Belgique	Réunions et temps nécessaire à accomplissement de leurs tâches considérés comme temps de travail effectif et rémunérés comme tel. Minimum de 16 h pour examen des informations de base et des informations annuelles	Temps et facilités nécessaires, sans perte de rémunération, pour la formation Frais de formation: fonds de compensation	Locaux et matériel nécessaire aux réunions mis à disposition par chef d'entreprise Facilités nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions	Le Conseil d'Entreprise peut requérir l'assistance d'experts qui sont à la charge de l'employeur Le réviseur fait un rapport au Conseil d'Entreprise sur les comptes annuels et le rapport de gestion
Luxembourg	Réunions pendant le temps de travail Crédit d'heures	Possibilité de suivre une formation pendant le temps de travail	Dépenses de fonctionnement réglées par l'employeur	Des conseillers de l'une ou l'autre partie peuvent assister aux réunions

	Temps	Formation	Moyens matériels	Experts
Pays-Bas	Réunions pendant le temps de travail Crédit d'heures	5 jours de formation rémunérés par an, au minimum Frais de formation réglés par une taxe	Frais à la charge de l'employeur; possibilité d'accord sur un budget annuel Facilités dont le Conseil d'Entreprise a raisonnablement besoin pour remplir sa fonction	Le Conseil d'Entreprise peut inviter un ou plusieurs experts. Frais de consultation à la charge de l'employeur si celui-ci a été prévenu à l'avance des frais à engager Recours à Commission professionnelle en cas de désaccord
Danemark	Réunions considérées comme temps de travail Temps selon accord	Par syndicats	Coûts supportés par les parties	Par syndicats
Italie	Crédit d'heures	Par syndicats	Mise à disposition de locaux	Par syndicats
Espagne	Crédit d'heures	Par syndicats	Mise à disposition de locaux	Par syndicats
Portugal	Crédit d'heures	Par syndicats	L'employeur doit assurer les moyens nécessaires à l'exercice des fonctions	Recours autorisé, notamment en matière de sécurité et d'hygiène Rémunération par syndicats
Grèce	Crédit d'heures	Par syndicats	Mise à disposition de locaux	Par syndicats
France	Crédit d'heures	Formation économique de 5 jours par mandat, considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel	Mise à disposition d'un local aménagé et du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions Subvention de fonctionnement: 0,2 % de la masse salariale	Le Comité d'Entreprise peut faire appel à expert-comptable rémunéré par la direction pour examen des comptes annuels, des comptes prévisionnels, assistance à commission économique, droit d'alerte, licenciements collectifs Le Comité d'Entreprise peut faire appel à expert rémunéré par la direction sur l'introduction de nouvelles technologies

	Temps	Formation	Moyens matériels	Experts
Suède	Temps nécessaire au mandat rémunéré	Possibilité de suivre des formations syndicales sans perte de salaire	Mise à disposition d'un local en fonction des besoins	Possibilité d'appointer des consultants avant des changements prévus importants. L'entreprise est responsable du paiement à un prix raisonnable
Finlande	Temps nécessaire à la procédure de codétermination rémunéré	Par syndicats	Local de réunions	Par syndicats
Autriche	Dispenses d'activité professionnelle	Temps de formation de 3 ou 5 semaines par mandat, non rémunéré par l'employeur	Possibilité de constituer un fonds du Betriebsrat par cotisation des salariés à hauteur de 0,5 % du salaire brut	Possibilité d'entendre personnes qualifiées et faire appel à des experts en cas de projets de changements

TABLEAU IX: SANCTIONS

	Conséquences du non-respect des obligations d'information et de consultation en cas de licenciement collectif
Allemagne	Licenciement inopérant pouvant conduire à la réintégration du travailleur ou à une indemnité supplémentaire Sanctions pénales (entrave ou perturbation de l'activité du Betriebsrat)
Royaume-Uni	Indemnité civile («protective award»)
Irlande	Indemnité civile («protective award»)
Belgique	Suspension du préavis si celui-ci est en cours; si le travailleur a été licencié il aura le droit de demander sa réintégration et le paiement des salaires perdus; si la réintégration n'a pas lieu, le travailleur a droit à une indemnité supplémentaire qui s'ajoute à l'indemnité normale de licenciement Sanctions pénales (délict d'entrave) Possibilité de perte des aides accordées par le gouvernement fédéral
Luxembourg	Indemnité civile Sanctions pénales (délict d'entrave)
Pays-Bas	Droit pour le travailleur de demander sa réintégration (non obligatoire). Si l'employeur ne l'accepte pas, il doit payer une indemnité supplémentaire, ainsi que les salaires perdus Après médiation de la commission professionnelle, le conseil d'entreprise peut demander en justice l'observation de la loi
Danemark	Sanction pénale pécuniaire
Italie	Inéficacité de la communication de l'employeur plaçant les travailleurs en «régime de mobilité» Procédure immédiate de cessation du «comportement anti-syndical»; sanctions pénales en cas d'inobservance
Espagne	Nullité de licenciements entraînant la possibilité de réintégration ou d'indemnité/sanction économique Sanctions pénales (comme infraction grave)

	Conséquences du non-respect des obligations d'information et de consultation en cas de licenciement collectif
Portugal	Nullité des licenciements Amende
Grèce	Nullité des licenciements Sanctions pénales (délit d'entrave)
France	Nullité de la procédure de licenciement et de ses effets entraînant la possibilité de réintégration ou d'indemnité Décision administrative de carence (obligation de recommencer la procédure) Sanctions pénales (délit d'entrave)
Suède	Priorité d'interprétation aux syndicats durant la procédure pour non-respect des dispositions conventionnelles ou légales Dommages-intérêts en faveur des syndicats lésés Amende
Finlande	Indemnité supplémentaire aux travailleurs lésés Amende (négligence dans l'obligation de coopérer)
Autriche	Le manquement doit être pris en compte par le Conseil d'arbitrage chargé d'établir une compensation financière en faveur des travailleurs Amende