

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

COM(91) 292 final

Bruxelles, le 13 novembre 1991

Proposition de

DIRECTIVE DU CONSEIL

modifiant la directive 75/129/CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs

(présentée par la Commission)

EXPOSE DES MOTIFS

Introduction

1. Dans le cadre de la construction du marché unique européen, les Conseils européens de Hanovre, Rhodes et Madrid ont estimé qu'il convient de donner aux aspects sociaux la même importance qu'aux aspects économiques et que, dès lors, ces aspects doivent être développés de façon équilibrée. Le Parlement européen (dans de nombreuses résolutions d'initiative) et le Comité économique et social (dans son avis du 22 février 1989) ont exprimé un point de vue similaire.

2. Dans cette perspective, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs stipule, au paragraphe 7, que :

"La réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne...

Cette amélioration doit entraîner, là où cela est nécessaire, le développement de certains aspects de la réglementation du travail, telles que les procédures de licenciement collectif..."

3. Le problème des licenciements collectifs est également concerné par les paragraphes 17 et 18 de la Charte qui stipulent que :

"L'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents Etats membres.

Cela vaut en particulier dans des entreprises ou des groupes comportant des établissements ou des entreprises situées dans plusieurs Etats membres de la Communauté européenne.

Cette information, cette consultation et cette participation doivent être mises en oeuvre en temps utile, notamment ... lors de procédures de licenciement collectif..."

4. Sur la base de ce qui précède, le programme d'action de la Commission relatif à la mise en oeuvre de la Charte a proposé la révision de la directive du Conseil 75/129/CEE du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, en indiquant que :

"Plusieurs années d'application de cette directive et les mutations socio-économiques en même temps que la création d'un grand marché européen rendent nécessaire la révision de cette directive."

Le programme d'action précise notamment qu'il convient de donner à la directive existante une dimension transnationale :

"Il serait nécessaire de compléter la directive relative aux licenciements collectifs pour couvrir le cas où le licenciement est décidé par un centre de décision ou une entreprise situé dans un autre Etat membre.

... En effet, il y aura sans doute des cas de restructurations transfrontalières. De telles restructurations, aussi justifiées soient-elles, doivent être accompagnées de l'information et des consultations appropriées. Une réponse communautaire paraît la mieux adaptée, d'autant plus que la directive devrait s'appliquer dans les cas où la décision concernant les licenciements collectifs est prise par un centre de décision ou par une entreprise situé dans un autre Etat membre.

Il y a lieu de remplir cette lacune juridique."

L'impact du marché intérieur

5. Conformément à l'article 8a du traité CEE, le marché intérieur "comporte un espace sans frontières intérieures dans lequel la libre circulation des marchandises, des personnes, des services et des capitaux est assurée selon les dispositions du traité". Le

démantèlement des frontières intérieures entraîne déjà d'importantes réorganisations de sociétés au sein de la Communauté, impliquant une augmentation significative des fusions, prises de contrôle, transferts d'entreprises et créations de filiales communes et conduisant à une concentration croissante de propriété. Le nombre total des opérations d'acquisition (prises de participation majoritaire ou fusions) réalisées par les mille premières entreprises industrielles européennes ne cesse de croître. Un rapport récent de la Commission¹⁾ montre que, dans les années 1980, le nombre de ces opérations a doublé tous les trois ans, passant de 208 en 1984-85 à 492 en 1988-89.

6. De plus, les opérations de fusion dans la Communauté ont un caractère de plus en plus transnational. Le même rapport de la Commission indique que : "les opérations de type national (entre deux entreprises d'un même Etat membre) ont largement dominé entre 1983 et 1987. Environ deux tiers du nombre des acquisitions recensées portaient sur ce type d'opérations. Depuis 1987, on constate une augmentation plus rapide du nombre d'opérations d'acquisition concernant des entreprises communautaires appartenant à deux Etats membres différents. En 1988-1989, elles représentaient 40 % du nombre total des acquisitions réalisées. Les opérations de type international concernant deux entreprises, l'une communautaire et l'autre non communautaire, portent sur environ 15 % du nombre total des opérations recensées. Ce chiffre est plus ou moins stable sur la période étudiée."

1) "L'impact sectoriel du marché intérieur sur l'industrie : les enjeux pour les Etats membres", Economie européenne/Europe sociale (numéro spécial 1990).

7. Les chiffres détaillés sont présentés dans le tableau ci-dessous :

**Prises de contrôle (acquisition, fusion) par nationalité
des entreprises concernées**

Année	National	CE	International
1983-84	101 (65,2)	29 (18,7)	25 (16,1)
1984-85	146 (70,2)	44 (21,2)	18 (8,7)
1985-86	145 (63,7)	52 (23,0)	30 (13,3)
1986-87	211 (69,6)	75 (24,8)	17 (5,6)
1987-88	214 (55,9)	111 (29,0)	58 (17,8)
1988-89	233 (47,4)	197 (40,0)	62 (12,6)

NB : les chiffres entre parenthèses représentent un pourcentage du total des opérations.

Source : Commission des Communautés européennes.

8. Dans le contexte de cette accélération des restructurations de sociétés, de plus en plus de travailleurs seront affectés par des décisions centralisées prises à un niveau plus élevé que celui de leur employeur immédiat, c'est-à-dire par l'administration centrale

de l'entreprise, éventuellement située dans un pays différent ou, au niveau d'un groupe, par l'entreprise qui en exerce le contrôle, qu'elle soit située dans le même pays que l'établissement ou l'entreprise employant les travailleurs concernés ou, de plus en plus à l'extérieur. Malgré la complexité croissante des modes d'organisation, de propriété et de contrôle des sociétés, les procédures existantes en matière d'information et de consultation des travailleurs et de leurs représentants restent généralement confinées au niveau local (bien qu'il existe, dans une minorité d'Etats membres, des dispositions législatives relatives à l'établissement de comités d'entreprise nationaux ou organes équivalents au niveau du groupe). Ainsi se fait-il que, bien que des travailleurs puissent être employés par une entreprise dont le siège social est situé dans un pays différent ou qui fait partie d'un groupe contrôlé par une entreprise située à l'étranger, l'applicabilité de leur droit d'information et de consultation peut être remise en cause si le centre de décision choisit de ne pas fournir à l'employeur les informations requises.

9. La directive de 1975 oblige l'employeur qui envisage d'effectuer des licenciements collectifs à informer et consulter les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord et à notifier son projet à l'autorité publique compétente, mais elle ne prévoit pas spécifiquement les situations dans lesquelles les licenciements à effectuer parmi les travailleurs d'une entreprise sont proposés par l'entreprise qui en exerce le contrôle, cette dernière étant située soit dans le même Etat membre que l'entreprise contrôlée (l'employeur) soit dans un Etat différent. Néanmoins, il ne peut être tenu pour acquis que "tous renseignements utiles" (article 2 paragraphe 3) détenus par l'entreprise qui exerce le contrôle concernant le projet de licenciement seront toujours fournis à l'employeur aux fins des consultations à mener avec les représentants des travailleurs.

10. De même, la directive existante ne stipule pas spécifiquement que, lorsqu'elle envisage de licencier des travailleurs dans l'un de ses établissements, l'administration centrale d'une entreprise à établissements multiples, située en dehors de l'Etat membre où se trouve l'établissement concerné, est tenue de communiquer à la direction de l'établissement local tous les renseignements utiles qu'elle détient.

11. Application de la directive existante

S'agissant de la mise en oeuvre de la directive existante par les Etats membres, on peut observer que les dispositions de certains Etats membres concernant les licenciements collectifs ne sont pas tout à fait conformes à des aspects particuliers de la directive et des procédures en manquement sont engagées ou envisagées par la Commission.

Propositions de modification de la directive

12. Ayant examiné le champ d'application, la mise en oeuvre et l'efficacité de la directive de 1975 dans les circonstances actuelles, la Commission propose d'y apporter une série de modifications.

(i) Garanties d'application de la directive lorsque la décision conduisant aux licenciements collectifs émane d'une entreprise autre que l'employeur.

13. La directive s'applique à tous les licenciements collectifs envisagés à l'intérieur du champ d'application territorial du Traité, même lorsque l'employeur concerné est une entreprise contrôlée ou fait partie d'une entreprise à établissements multiples, lorsque

l'administration centrale de cette dernière est située dans un autre Etat membre, et que les licenciements collectifs à réaliser sont envisagés par une entreprise qui exerce le contrôle ou, selon le cas, par l'administration centrale d'une entreprise à établissements multiples.

14. Les principaux changements proposés visent à assurer l'application de la directive existante dans le cas d'entreprises transnationales ou d'associations d'entreprises. Aussi est-il prévu que les obligations d'information et de consultation prévues par la directive s'appliquent indépendamment du fait que la décision de licenciements collectifs émane de l'employeur lui-même, de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de l'administration centrale d'une entreprise qui exerce le contrôle ou de l'administration centrale d'une entreprise à établissements multiples. Afin de renforcer cette obligation essentielle, il est prévu que le non-respect des obligations de la directive par l'employeur ne peut être toléré du fait que l'entreprise qui a pris la décision de licenciements collectifs ait manqué d'informer l'employeur en temps utile.
15. Par ailleurs, les licenciements collectifs effectués sans que soient remplies les obligations d'information, de consultation et de notification prévues par la directive peuvent être frappés de nullité par les tribunaux compétents à la requête des représentants des travailleurs, ou des travailleurs concernés. Cette disposition particulière garantit que les obligations d'information, de consultation et de notification sont satisfaites quelle que soit l'identité de l'entreprise qui prend ladite décision conduisant aux licenciements collectifs.
16. Il convient de souligner que le texte révisé ne fait passer directement aucune obligation sur l'entreprise qui exerce le contrôle comme tel. Les problèmes d'extraterritorialité sont dès lors évités. Il convient également de noter que la Commission ne propose pas un mécanisme (tel qu'il avait été envisagé dans le projet de directive

"Vredeling") permettant aux travailleurs de demander des consultations avec l'administration centrale de l'entreprise ou la direction de l'entreprise qui exerce le contrôle du groupe (appelé système "by-pass").

(II) Equipages de navires de mer

17. Les exigences d'information, de consultation et de notification requises par la présente directive ne sont en aucune façon incompatible avec la nature particulière du contrat de travail ou des relations de travail des équipages des navires de mer. Leur exclusion de la protection prévue par la Directive n'est pas justifiable, à moins qu'ils ne soient couverts par d'autres formes de garanties leur offrant une protection équivalente à celle de la directive. La nature temporaire de l'emploi de certains marins ne peut être considérée comme incompatible avec les dispositions de la Directive car l'Article 1(2)(a) exclut de la directive "les licenciements collectifs effectués dans le cadre de contrats de travail conclus pour une tâche ou une durée déterminées, sauf si ces licenciements interviennent avant le terme ou l'accomplissement de ces contrats". L'argument selon lequel la notification aux autorités publiques et le respect du délai de 30 jours avant l'exécution du licenciement collectif, en contradiction avec la flexibilité nécessaire et le besoin particulier à ce secteur de pouvoir mettre à exécution les décisions urgentes, ne saurait être pris en considération. L'Article 4(1), deuxième alinéa, stipule que "les Etats membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la faculté de réduire le délai visé au premier alinéa". Le fait que la directive ne s'applique pas aux établissements employant habituellement moins de 20 travailleurs et que la procédure de consultation ne soit pas imposée aux établissements employant moins de 50 travailleurs offre une flexibilité adéquate en ce qui concerne le grand nombre d'entreprises opérant principalement dans le secteur de la pêche. Il faut souligner le fait que la Directive du Conseil

80/987/CEE⁽²⁾ relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur s'applique aux équipages de navires de mer à moins qu'ils ne bénéficient de "l'existence d'autres formes de garantie assurant aux travailleurs salariés une protection équivalente à celle qui résulte de la présente directive" (Article 1(2)). Seuls les membres d'équipages de bateaux de pêche, si et dans la mesure où ils sont payés sous formes de participation aux gains, ont été expressément exclus par la Grèce, l'Irlande et le Royaume-Uni sur base de la nature spéciale de leur relation de travail mentionnée à l'Article 1(2) de cette directive.

(iii) Décisions de Justice

18. L'inapplicabilité générale de la directive actuelle dans les cas où la cessation des activités d'un établissement résulte d'une décision de Justice ne s'avère plus appropriée. Il ne semble pas justifié que les droits des travailleurs en matière d'information et de consultation (contrairement aux délais imposés pour l'exécution des licenciements à l'article 4 de la directive existante) ne soient pas applicables en de tels cas. Des dispositions législatives fondées sur la directive sont déjà généralement applicables aux licenciements résultant d'une décision de Justice dans six Etats membres (République fédérale d'Allemagne, Espagne, France, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni).

(iv) Exigences en matière d'information et de consultation

19. Diverses clarifications et précisions sont proposées concernant le moment et les objectifs des consultations sur les projets de licenciement ainsi que sur la nature des informations à fournir aux représentants des travailleurs (et donc aux autorités publiques), compte tenu, notamment, des dispositions correspondantes de la directive sur les transferts d'entreprises, de la convention n° 158 de l'OIT et de l'article 2 du protocole additionnel à la Charte sociale du Conseil de l'Europe.

(v) Désignation des représentants des travailleurs aux fins de consultations sur les licenciements

20. La directive du Conseil 75/129/CEE impose aux Etats membres une obligation de prévoir une représentation des travailleurs aux fins de satisfaire les obligations d'information, de consultation requises en la matière mais laisse "à la législation et à la pratique des Etats membres" le soin de définir ce qu'il y a lieu d'entendre par représentants des travailleurs. C'est pour cette raison que la Commission sur la base de cette directive a engagé une procédure d'infraction à l'encontre d'un Etat. Afin d'alléger les contraintes légales qui pèsent sur les petites entreprises et fournir une flexibilité adaptée, les Etats membres peuvent ne pas prévoir une représentation des travailleurs dans les établissements employant habituellement moins de 50 travailleurs. De plus, quand des licenciements collectifs sont envisagés dans de tels établissements, l'employeur doit fournir en temps utile aux travailleurs concernés l'information requise à l'article 2(3) de la directive; cependant, aucune obligation de consultation n'est imposée dans de tels cas. Cette règle s'apparente à une disposition similaire contenue dans l'article 6(4) et (5) de la directive du Conseil du 14 février 1977 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements (3). Le tableau I offre une vue d'ensemble sur les systèmes de représentation dans les 12 Etats membres (voir annexe).

(vi) Non-respect de la directive

21. Bien que la directive soit soumise aux principes généraux du droit communautaire notamment ceux d'efficacité et de non-discrimination, la Commission propose d'insérer un article contenant une disposition visant explicitement à assurer l'applicabilité de la directive. Ce nouvel article a un double objectif : prévoir l'existence de procédures judiciaires à la requête des représentants des

(3) J.O. N° L 61 du 5.3.1977, pag. 26

travailleurs et des travailleurs concernés en cas de non-respect des obligations de la directive, nonobstant le recours éventuel à d'autres procédures telles que la médiation, l'arbitrage ou la conciliation et exiger que des procédures judiciaires spécifiques existent permettant d'obtenir la nullité des licenciements collectifs réalisés en contradiction avec la directive.

Les licenciements collectifs effectués sans respecter les obligations d'information, de consultation et de notification peuvent être frappés de nullité dans la législation en vigueur de huit Etats membres (Portugal, R.F.A, Italie, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, France et Espagne).

(vii) Application par convention collective

22. Enfin, il est proposé d'introduire une disposition permettant explicitement d'appliquer la directive par voie de conventions collectives, conformément à d'autres propositions de directive récentes dans le domaine du droit du travail.

Rapport avec d'autres instruments communautaires

23. La Commission est consciente du fait qu'à plusieurs égards importants les raisons de réviser la directive sur les licenciements collectifs sont également applicables à la directive existante concernant les transferts d'entreprises. Celle-ci oblige le cédant et le cessionnaire à informer et consulter les représentants de leurs travailleurs respectifs concernant les implications du transfert et assure le maintien des droits acquis des travailleurs par le transfert automatique de la relation de travail de l'ancien au nouvel employeur. Les deux directives présentent donc des objectifs similaires (à savoir la nécessité de garantir aux travailleurs un degré approprié de sécurité professionnelle ainsi que leur information et leur consultation lorsque l'entreprise qui les emploie

est impliquée dans une opération de restructuration) et elles contiennent des dispositions largement parallèles bien que la directive sur les transferts diffère de la directive sur les licenciements collectifs en ce sens qu'elle oblige les Etats membres à conférer des droits substantiels aux travailleurs. Afin d'assurer une approche cohérente, la Commission examine donc si les modifications qu'il est proposé d'apporter à la directive sur les licenciements collectifs devraient également être proposées, là où cela convient, à l'égard de la directive sur les transferts d'entreprises.

24. En ce qui concerne le rapport entre les propositions de modifications de la directive sur les licenciements collectifs et les dispositions de la proposition de directive concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen, il y a lieu de formuler les observations suivantes : alors que la directive sur les licenciements collectifs s'applique à toutes les entreprises employant plus de 20 travailleurs, la proposition de directive concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen se limite aux entreprises ou groupes d'entreprises "de dimension communautaire", c'est-à-dire employant au moins 1000 travailleurs au sein de la Communauté et au moins 100 travailleurs dans au moins deux Etats membres. En outre, conformément aux prescriptions minimales fixées dans la directive, la compétence du comité d'entreprise européen est limitée aux questions transnationales, c'est-à-dire celles qui touchent l'entreprise ou le groupe de dimension communautaire dans son ensemble ou au moins deux de ses établissements ou des entreprises membres du groupe situés dans des Etats membres différents.
25. Ce n'est donc que lorsque les programmes de licenciements proposés affectent l'action d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans plus d'un Etat membre qu'ils sont soumis à la procédure de consultation prévue par la directive concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen. De plus, lorsque tel est le cas, l'étendue, le contenu et les objectifs de l'information et de la consultation requises par les deux directives diffèrent

considérablement. Au niveau du comité d'entreprise européen, la consultation porterait sur les aspects transnationaux d'un tel programme de licenciements. En outre, l'article 11 de la proposition de directive concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen stipule que "la présente directive ne porte pas atteinte à l'action des lois et des pratiques nationales des Etats membres concernant l'information et la consultation des travailleurs au niveau du groupe, de l'entreprise et de l'établissement". Il y est spécifiquement précisé que "la présente directive est applicable sans préjudice des dispositions prises conformément à la directive 75/129/CEE..." (C'est-à-dire la directive sur les licenciements collectifs).

26. Les procédures d'information et de consultation prévues par la directive sur les licenciements collectifs concernent les représentants des travailleurs définis conformément à la législation ou à la pratique nationale, elles sont beaucoup plus détaillées et spécifiques et doivent être entreprises "en vue d'aboutir à un accord". La directive sur les licenciements collectifs contient en outre des dispositions exigeant la notification des projets de licenciements à l'autorité publique nationale compétente et précisant dans les délais d'exécution des licenciements notifiés, qui ne figurent évidemment pas dans la directive concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen. Les deux directives ont donc des fonctions différentes et présentent des différences substantielles au niveau du champ d'application, des seuils, des institutions représentatives, du degré d'applicabilité et des procédures.

Base juridique

27. L'article 100 du traité CEE, qui constitue la base juridique de la directive existante sur les licenciements collectifs, sera aussi le fondement de la révision proposée. L'article 100A, qui déroge à l'article 100, pour ce qui concerne l'harmonisation des législations en vue de la réalisation des objectifs énoncés à l'article 8(a), ne trouve pas application en espèce dans la mesure où il ne peut être soutenu que la proposition vise à éliminer les entraves à la réalisation du Marché intérieur.

Proposition de
DIRECTIVE DU CONSEIL

modifiant la directive 75/129/CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs

Le Conseil des Communautés européennes,

vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 100,

vu la proposition de la Commission¹⁾,

vu l'avis du Parlement européen²⁾,

vu l'avis du Comité économique et social³⁾,

considérant que le paragraphe 7 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs énonce que "la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne (...) Cette amélioration doit entraîner, là où cela est nécessaire, le développement de certains aspects de la réglementation du travail, tels que les procédures de licenciement collectif..." ;

considérant que les paragraphes 17 et 18 énoncent également que "l'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents Etats membres (...) Cette information, cette consultation et cette participation doivent être mises en oeuvre en temps utile, notamment (...) lors des procédures de licenciement collectif (...)" ;

1)

2)

3)

considérant que la directive 75/129/CEE du Conseil⁽⁴⁾ a favorisé l'harmonisation des législations nationales en la matière en exigeant que les employeurs qui envisagent d'effectuer des licenciements collectifs informent et consultent les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord et notifient leur projet à l'autorité publique compétente ;

considérant que, dans la mesure où l'établissement du marché intérieur entraîne une concentration croissante d'entreprises au travers des frontières nationales, les décisions conduisant aux licenciements collectifs peuvent émaner d'une entreprise autre que l'employeur ;

considérant qu'il y a lieu de réviser la directive 75/129/CEE de manière à assurer que les obligations d'information, de consultation et de notification soient garanties indépendamment du fait que la décision conduisant aux licenciements collectifs émane de l'employeur, de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de l'administration centrale d'une entreprise dont fait partie l'employeur ;

considérant que, afin de garantir que la présente directive eût l'effet voulu, toute justification, fondée sur le fait que l'entreprise qui exerce le contrôle et dont émane la décision conduisant aux licenciements collectifs n'a pas fourni à temps à l'employeur les informations utiles, ne saurait être prise en considération ;

considérant que les droits des travailleurs établis par la directive 75/129/CEE en matière d'information et de consultation doivent aussi être applicables aux équipages de navires de mer, à moins qu'ils ne bénéficient d'une protection équivalente, et aux licenciements collectifs effectués dans le cas où la cessation des activités d'un établissement résulte d'une décision de justice ;

(4) JO n° L 48 du 22.2.1975, p. 29

considérant que diverses précisions et modifications doivent être apportées en ce qui concerne le moment et les objectifs des consultations ainsi que la nature des informations à fournir aux représentants des travailleurs et aux autorités publiques, compte tenu, notamment, des dispositions correspondantes de la directive 77/187/CEE du Conseil⁽⁵⁾ ainsi que de la convention n° 158 et de la recommandation n° 166 de l'OIT ;

considérant que, afin de permettre une plus grande souplesse en ce qui concerne les petites entreprises, les Etats membres peuvent ne pas prévoir de représentation du personnel dans les établissements qui emploient moins de 50 travailleurs ;

considérant qu'il est nécessaire de prévoir des mesures appropriées afin d'assurer l'application des obligations prévues par la présente directive et notamment des procédures juridictionnelles d'annulation des licenciements collectifs effectués sans respecter les obligations mentionnées ci-dessus ;

considérant que la directive 75/129/CEE doit être modifiée en conséquence, pour tenir compte des considérations qui précèdent,

A ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE :

(5) JO n° L 61 du 5.3.1977, p. 26.

Article premier

La directive 75/129/CEE est modifiée comme suit :

1. A l'article 1er paragraphe 1, le point c) suivant est ajouté :

"c) on entend par "employeur" toute personne physique ou morale qui est liée par une relation de travail avec le travailleur".

2. A l'article 1er paragraphe 2, point c) la phrase suivante est ajoutée :

"pour autant que le régime particulier auquel ils sont soumis leur assure une protection équivalant à celle qui résulte de la présente directive".

3. A l'article 1er paragraphe 2, le point d) est supprimé et le paragraphe suivant est ajouté :

"3. Les Etats membres peuvent ne pas appliquer l'article 4 aux licenciements collectifs résultant de la cessation des activités de l'établissement lorsque celle-ci résulte d'une décision de justice".

4. La section II est, remplacée par le texte suivant :

"SECTION II

Information et consultation

Article 2

1. Lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord.

2. Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire au minimum les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences.
3. Afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives, l'employeur est tenu de leur fournir tous renseignements utiles, en temps utile, et de leur communiquer en tous cas, par écrit, les motifs du projet de licenciement, le nombre des travailleurs habituellement employés, les propositions de l'employeur concernant le nombre et les catégories de travailleurs à licencier, les critères proposés pour le choix des travailleurs à licencier et le calcul de toute indemnité de licenciement, ainsi que la période sur laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements.

L'employeur est tenu de transmettre à l'autorité publique compétente copie de la communication écrite prévue au premier alinéa.

4. Les obligations prévues aux paragraphes 1, 2, 3 et 5 s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur.

En ce qui concerne les infractions alléguées aux obligations d'information, de consultation et de notification prévues par la présente directive, toute justification fondée sur le fait que l'entreprise qui a pris la décision conduisant aux licenciements collectifs n'a pas fourni l'information nécessaire ne saurait être prise en compte.

5. Aux fins de l'application des dispositions de la présente directive, les Etats membres peuvent ne pas prévoir de représentation des travailleurs dans les établissements qui emploient moins de 50 travailleurs. Dans ce cas, les employeurs sont tenus de fournir en temps utile aux travailleurs concernés

par le projet de licenciements collectifs des informations identiques à celles requises au paragraphe 3 pour les représentants des travailleurs.

5. La phrase suivante est ajoutée à la fin de l'article 5 : "ou de promouvoir ou permettre l'application de conventions collectives plus favorables aux travailleurs".
6. L'article 5 bis suivant est inséré :

"Article 5 bis

Les Etats membres veillent à ce que les représentants des travailleurs et les travailleurs disposent de procédures juridictionnelles aux fins d'exécuter les obligations prévues par la présente directive, notamment des procédures d'annulation, des licenciements collectifs concernés, indépendamment de la possibilité de recourir à d'autres procédures."

Article 2

1. Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 31 décembre 1992 ou veillent à ce que les partenaires sociaux fixent les dispositions nécessaires par voie de convention, sous réserve de l'obligation faite aux Etats membres de prendre toutes mesures nécessaires pour garantir le respect des exigences de la présente directive à tout moment.

2. Lorsque les Etats membres adoptent les dispositions visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de la publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les Etats membres.
3. Les Etats membres informent immédiatement la Commission des mesures adoptées pour se conformer à la présente directive.

Article 3

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

Par la Commission

IMPACT DE LA PROPOSITION SUR LES ENTREPRISES

ET EN PARTICULIER LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Les propositions de directive du Conseil modifiant la directive 75/129/CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs

La proposition

1. Compte tenu du principe de la subsidiarité, pourquoi une législation communautaire est-elle nécessaire dans ce domaine et quels en sont les principaux objectifs ?

La proposition tient compte des restructurations de société qui se produisent actuellement en relation avec l'achèvement du marché intérieur et en particulier de la transnationalisation de l'organisation, de la propriété, et du contrôle des sociétés. Dans ce contexte, il importe de mettre à jour les exigences de la directive existante sur les licenciements collectifs afin d'assurer son application lorsqu'une décision de licenciement est prise par un centre décisionnel qui n'est pas l'employeur direct des travailleurs concernés, en particulier lorsque ce centre est situé en dehors de l'Etat membre où l'employeur est établi. Une action communautaire s'avère l'approche la plus appropriée, étant donné le caractère transnational de la question et le fait qu'il existe déjà une législation communautaire établissant des procédures en matière de licenciements collectifs.

L'objectif essentiel de la révision de la directive proposée est d'assurer que, lorsque des licenciements collectifs sont envisagés par de tels centres décisionnels, ceux-ci soient obligés de fournir à l'employeur tous renseignements utiles pour lui permettre d'informer et de consulter les représentants des travailleurs et de notifier le

projet à l'autorité publique compétente. D'autres modifications (portant notamment sur les informations et consultations requises ainsi que sur la désignation de représentants des travailleurs aux fins des consultations) sont proposées à la lumière de l'expérience acquise en matière d'application et de fonctionnement de la directive de 1975 depuis son entrée en vigueur.

Impact sur les entreprises

2. Qui sera affecté par la proposition ?

La directive révisée, comme la directive existante, s'applique aux employeurs dirigeant des établissements de plus de 20 travailleurs qui proposent d'en licencier une partie des effectifs. Les révisions proposées visent à assurer que les entreprises qui exercent le contrôle et l'administration centrale d'une entreprise à établissements multiples dont l'employeur fait partie, lorsque l'administration centrale est située en dehors de l'Etat membre dans lequel l'employeur est établi, fournissent à l'employeur l'information nécessaire afin de lui permettre d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

3. Que devront faire les entreprises pour se conformer à la proposition ?

Diverses clarifications et précisions sont proposées en ce qui concerne le moment et les objectifs des consultations sur le projet de licenciement ainsi que sur la nature des informations à fournir aux représentants des travailleurs et aux autorités publiques. En outre, une nouvelle disposition prévoit que, lorsque les licenciements sont proposés non par l'employeur direct mais par une entreprise qui exerce le contrôle ou par l'administration centrale d'une entreprise à établissements multiples dont l'employeur fait partie, toute justification consistant dans le fait que le centre décisionnel n'as pas fourni à temps à l'employeur l'information permettant à ce dernier de respecter les dispositions de la directive

ne saurait être prise en considération. Il est proposé d'étendre la procédure d'information et de consultation aux licenciements collectifs provoqués par la cessation des activités d'un établissement lorsque celle-ci résulte d'une décision de justice, cas qui étaient exclus jusqu'ici du champ d'application de la directive.

4. Quels seront les effets économiques probables de la proposition ?

- en matière d'emploi

L'objectif de la procédure d'information et de consultation prévue par la directive existante et modifiée par la proposition de révision est d'identifier les possibilités d'éviter ou de réduire au minimum les licenciements ;

- en matière d'investissement et de création de nouvelles entreprises :

néant ;

- en matière de compétitivité des entreprises :

les modifications proposées pourront entraîner certains frais indirects pour les entreprises tenues de se conformer aux procédures d'information et de consultation rendues plus strictes. Néanmoins, leurs effets sur la compétitivité des entreprises de la Communauté devraient rester marginaux. Par ailleurs, l'article 2 paragraphe 5 sous b) introduit plus de souplesse en permettant aux petites entreprises d'informer les travailleurs concernés et non de les consulter.

5. La proposition contient-elle des dispositions tenant compte de la situation spécifique des petites et moyennes entreprises (exigences réduites ou différentes, etc.) ?

Si l'on se réfère à la définition des "licenciements collectifs", la directive existante et la proposition de modification ne s'appliquent pas aux établissements qui emploient habituellement 20 travailleurs

au maximum. De plus, les dispositions de la proposition concernant l'information et la consultation des représentants des travailleurs n'obligent pas les Etats membres à prévoir des procédures pour la désignation de tels représentants dans les établissements employant normalement moins de 50 travailleurs. Lorsqu'il n'existe pas de représentants des travailleurs dans ces établissements, les travailleurs affectés par les projets de licenciement doivent être directement informés par l'employeur.

Consultations

A. Avec les employeurs et les syndicats

19.03.1991

UNICE/CEEP - CES

05.06.1991

UNICE/CEEP - CES

22.05.1991

Transports

23.05.1991

Commerce

28.05.1991

Pêche

Bâtiment et travaux publics

Banques et assurances

07.06.1991

Agriculture

B Avec diverses organisations

C.G.T. (France) (Confédération générale du Travail)

CEC (Confédération européenne des Cadres)

Consultation des organisations patronales par la DG XXIII :

Organisations consultées

- AECM (Association européenne des classes moyennes)
- Eurochambre
- Eurogroupe
- UEAPME (Union européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises)
- UNICE (Union des Industries de la Communauté européenne)
- CECOP (Comité européen des Coopératives ouvrières de Production)
- EUROPMI (Office permanent de Liaison et de Représentation des Petites et Moyennes Entreprises Industrielles)
- EMSU (Union européenne des Classes moyennes)
- CECD (Confédération européenne du Commerce de Détail)
- FEWITA (Fédération des Associations européennes du Commerce de Gros intérieur et extérieur)
- CEDI (Centre européen des Indépendants)
- CCACC (Com. Coord. des Associations des Coopératives de la Communauté européenne)

Les organisations syndicales sont favorables à la révision de la directive du Conseil 75/129, mais elles considèrent que la proposition de la Commission ne répond pas entièrement à leur attente, en particulier en ce qui concerne le plan social et l'intervention des autorités publiques. Les organisations patronales sont généralement favorables à ce que la procédure d'information et de consultation soit également appliquée aux licenciements collectifs de dimension transnationale, mais elles estiment que la directive existante couvre déjà ces cas ; elles ne sont pas favorables à des amendements introduisant de nouveaux éléments dans la proposition, tels que des informations complémentaires à fournir aux travailleurs.

ISSN 0254-1491

COM(91) 292 final

DOCUMENTS

FR

06 04

N° de catalogue : CB-CO-91-507-FR-C

ISBN 92-77-77502-5

Office des publications officielles des Communautés européennes
L-2985 Luxembourg