

Forum de **Trans Europe Experts** (TEE)



LES ENJEUX JURIDIQUES EUROPÉENS

31 mars 2010

Chambre de commerce et d'industrie de Paris

Atelier Droit social

sous la présidence de **Etienne Pataut**, professeur à l'Université Panthéon-Sorbonne (Paris
I)

TEE, ATELIER DROIT SOCIAL INTERNATIONAL
31 mars 2010

Coordination E. Pataut, Ecole de droit de la Sorbonne

Documents

- extraits du traité sur l'Union européenne (art. 2 et 3 TUE)
- extraits du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne (art. 45, 145, 151, 152, 153)
- Communication de la Commission du 2 juillet 2008, « Un agenda social renouvelé : opportunités, accès et solidarité dans l'Europe du XXIe siècle » (Extraits)

Présentations

- Droit des conditions de travail et droit de la santé (PY Verkindt)
- Les restructurations (P. Lokiec)
- La mobilité des travailleurs (E. Pataut)

Traité sur l'Union européenne

Article 2

L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 3

1. L'Union a pour but de promouvoir la paix, ses valeurs et le bien-être de ses peuples.
2. L'Union offre à ses citoyens un espace de liberté, de sécurité et de justice sans frontières intérieures, au sein duquel est assurée la libre circulation des personnes, en liaison avec des mesures appropriées en matière de contrôle des frontières extérieures, d'asile, d'immigration ainsi que de prévention de la criminalité et de lutte contre ce phénomène.
3. L'Union établit un marché intérieur. Elle oeuvre pour le développement durable de l'Europe fondé sur une croissance économique équilibrée et sur la stabilité des prix, une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social, et un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement. Elle promeut le progrès scientifique et technique. Elle combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant. Elle promeut la cohésion économique, sociale et territoriale, et la solidarité entre les États membres. Elle respecte la richesse de sa diversité culturelle et linguistique, et veille à la sauvegarde et au développement du patrimoine culturel européen
4. L'Union établit une union économique et monétaire dont la monnaie est l'euro.
5. Dans ses relations avec le reste du monde, l'Union affirme et promeut ses valeurs et ses intérêts et contribue à la protection de ses citoyens. Elle contribue à la paix, à la sécurité, au développement durable de la planète, à la solidarité et au respect mutuel entre les peuples, au commerce libre et équitable, à l'élimination de la pauvreté et à la protection des droits de l'homme, en particulier ceux de l'enfant, ainsi qu'au strict respect et au développement du droit international, notamment au respect des principes de la charte des Nations unies.
6. L'Union poursuit ses objectifs par des moyens appropriés, en fonction des compétences qui lui sont attribuées dans les traités.

Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne

Article 45

1. La libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de l'Union.
2. Elle implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail.
3. Elle comporte le droit, sous réserve des limitations justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique :
 - a) de répondre à des emplois effectivement offerts ;
 - b) de se déplacer à cet effet librement sur le territoire des États membres ;
 - c) de séjourner dans un des États membres afin d'y exercer un emploi conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l'emploi des travailleurs nationaux ;
 - d) de demeurer, dans des conditions qui feront l'objet de règlements établis par la Commission, sur le territoire d'un État membre, après y avoir occupé un emploi.
4. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux emplois dans l'administration publique.

Article 145

Les États membres et l'Union s'attachent, conformément au présent titre, à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi et en particulier à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie, en vue d'atteindre les objectifs énoncés à l'article 3 du traité sur l'Union européenne.

Article 151

L'Union et les États membres, conscients des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et dans la charte européenne des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions.

À cette fin, l'Union et les États membres mettent en oeuvre des mesures qui tiennent compte de la diversité des pratiques nationales, en particulier dans le domaine des relations conventionnelles, ainsi que de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de l'Union.

Ils estiment qu'une telle évolution résultera tant du fonctionnement du marché intérieur, qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux, que des procédures prévues par les traités et du rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives.

Article 152

L'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux. Elle facilite le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie.

Le sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi contribue au dialogue social.

Article 153

1. En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants :

- a) l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ;
- b) les conditions de travail ;
- c) la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs ;
- d) la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail ;
- e) l'information et la consultation des travailleurs ;
- f) la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion, sous réserve du paragraphe 5 ;
- g) les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers se trouvant en séjour régulier sur le territoire de l'Union ;
- h) l'intégration des personnes exclues du marché du travail, sans préjudice de l'article 166 ;
- i) l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail ;
- j) la lutte contre l'exclusion sociale ;
- k) la modernisation des systèmes de protection sociale, sans préjudice du point c)

2. À cette fin, le Parlement européen et le Conseil :

- a) peuvent adopter des mesures destinées à encourager la coopération entre États membres par le biais d'initiatives visant à améliorer les connaissances, à développer les échanges d'informations et de meilleures pratiques, à promouvoir des approches novatrices et à évaluer les expériences, à l'exclusion de toute harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres ;
- b) peuvent arrêter, dans les domaines visés au paragraphe 1, points a) à i), par voie de directives, des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres. Ces directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

Le Parlement européen et le Conseil statuent conformément à la procédure législative ordinaire après consultation du Comité économique et social et du Comité des régions.

Dans les domaines visés au paragraphe 1, points c), d), f) et g), du présent article, le Conseil statue conformément à une procédure législative spéciale, à l'unanimité, après consultation du Parlement européen et desdits Comités.

Le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission après consultation du Parlement européen, peut décider de rendre la procédure législative ordinaire applicable au paragraphe 1, points d), f) et g), du présent article.

3. Un État membre peut confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en oeuvre des directives prises en application du paragraphe 2 ou, le cas échéant, la mise en oeuvre d'une décision du Conseil adoptée conformément à l'article 155.

Dans ce cas, il s'assure que, au plus tard à la date à laquelle une directive ou une décision doit être transposée ou mise en oeuvre, les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, l'État membre concerné devant prendre toute disposition

nécessaire lui permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive ou ladite décision.

4. Les dispositions arrêtées en vertu du présent article :

- ne portent pas atteinte à la faculté reconnue aux États membres de définir les principes fondamentaux de leur système de sécurité sociale et ne doivent pas en affecter sensiblement l'équilibre financier,
- ne peuvent empêcher un État membre de maintenir ou d'établir des mesures de protection plus strictes compatibles avec les traités.

5. Les dispositions du présent article ne s'appliquent ni aux rémunérations, ni au droit d'association, ni au droit de grève, ni au droit de lock-out.

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ
DES RÉGIONS**

**Un agenda social renouvelé:
opportunités, accès et solidarité dans l'Europe du XXI^e siècle**

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction
2. La dimension sociale de l'Europe – Le moment est venu de se renouveler et d'imprimer un nouvel élan
3. Objectifs de l'agenda social renouvelé pour les opportunités, l'accès et la solidarité
4. Priorités de l'agenda social renouvelé pour les opportunités, l'accès et la solidarité
5. Les instruments de l'agenda social renouvelé pour les opportunités, l'accès et la solidarité
6. Conclusion

1. INTRODUCTION

Les progrès technologiques, la mondialisation et le vieillissement de la population transforment les sociétés européennes. Au cours de ces dernières années, le rythme du changement s'est accéléré. Les Européens vivent plus longtemps, en meilleure santé, dans le cadre de nouvelles configurations familiales et de nouveaux modes de travail. Les valeurs et les relations entre les générations évoluent. Les Européens se voient offrir des opportunités inconnues jusqu'alors, leurs choix se diversifient et leurs conditions de vie s'améliorent. L'Union européenne (UE), notamment grâce à la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi, à une intégration accrue du marché et à la stabilité macroéconomique, a joué un rôle important dans la création de ces perspectives, en favorisant l'emploi et la mobilité.

Dans le même temps, l'Europe demeure confrontée à de dures réalités: trop de personnes sont inactives ou au chômage et de trop nombreux jeunes quittent l'école prématurément, en conséquence de quoi trop d'individus (en particulier des enfants et des personnes âgées) vivent encore dans la pauvreté et l'isolement social. En outre, de nouveaux problèmes sont apparus: une population vieillissante et plus aisée va de pair avec une augmentation du taux de dépendance des personnes âgées et avec des pathologies liées à la société d'abondance (obésité, stress). Ce cortège de changements sociétaux profonds s'accompagne, en 2008, d'un ralentissement de l'économie mondiale: les ressources limitées (y compris les denrées alimentaires et l'énergie) font l'objet d'une concurrence accrue et les turbulences sur les marchés financiers persistent. Même si la solidité des paramètres fondamentaux de l'économie européenne devrait permettre à celle-ci de bien résister à ces chocs externes, ces évolutions récentes, parmi lesquelles la hausse spectaculaire des prix des denrées alimentaires et du pétrole, sont préoccupantes. Les plus démunis sont touchés de manière disproportionnée par ces évolutions. En outre, bien qu'il ressorte des sondages d'opinion que les Européens sont globalement satisfaits de leur qualité de vie, ils s'inquiètent malgré tout de l'avenir et craignent que leurs enfants soient moins bien lotis dans les années à venir. Les politiques sociales doivent **évoluer au même rythme** que ces réalités en transformation –elles doivent être souples et adaptables aux changements. Tous les niveaux de gouvernance doivent faire face à ce défi.

Les actions dans le domaine social incombent essentiellement aux États membres et doivent être mises en place au plus près du citoyen, aux niveaux national et sous-national. Les pouvoirs et compétences de l'Union européenne en matière sociale sont limités. Néanmoins, l'Union, creuset de valeurs et de règles communes ainsi que de mécanismes de solidarité, est idéalement placée pour travailler en partenariat avec les États membres et les parties prenantes et pour favoriser la coopération en vue de gérer les mutations socioéconomiques, en particulier celles entraînées par la mondialisation et les technologies. Au cours de ces cinquante dernières années, elle est parvenue à relever les nouveaux défis qui surgissaient dans le domaine social, en soutenant la croissance et l'emploi dans un cadre macroéconomique sain, en favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes, en luttant contre la discrimination, en renforçant le partenariat social, en améliorant les conditions de travail et en assurant la cohésion sociale au moyen de mesures destinées à combattre les inégalités régionales et à faciliter l'adaptation aux changements économiques. L'enjeu consiste désormais à s'appuyer sur ces bases solides en réalisant un **agenda social renouvelé**. Les objectifs fondamentaux sont définis dans le traité. En revanche, les moyens de les atteindre sont à renouveler. Il s'agit en priorité de **donner** aux individus **la possibilité et les capacités** d'exploiter pleinement leur potentiel, tout en aidant dans le même temps ceux qui en sont incapables. Cet agenda ne peut se limiter aux domaines sociaux traditionnels; il doit être **transversal** et pluridimensionnel, de façon à couvrir toute une série de domaines, allant des politiques du marché du travail à l'éducation, en passant par la santé, l'immigration et le dialogue interculturel. Dans les faits, les actions économiques et sociales aux échelons communautaire et national se complètent et se renforcent mutuellement. Telle est la raison pour laquelle le présent agenda social renouvelé est pleinement compatible avec la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi, et consolide cette stratégie.

L'agenda social renouvelé décrit dans la présente communication s'articule autour de trois piliers: les **opportunités**, l'**accès** et la **solidarité**. Pour créer des opportunités, il est nécessaire d'accomplir des efforts soutenus axés sur des emplois plus nombreux et de meilleure qualité ainsi que sur l'accroissement du bien-être. Il s'agit de supprimer les barrières, de faciliter la mobilité, de lutter contre la discrimination, de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes, de soutenir les familles et de s'attaquer à de nouvelles formes d'exclusion sociale. Pour exploiter les opportunités qui se présentent à eux, les individus doivent avoir accès à un certain nombre de choses, et plus précisément à l'éducation, aux soins de santé et aux services sociaux d'intérêt général. Ils devraient être en mesure de prendre une part active et de s'intégrer dans les sociétés dans lesquelles ils vivent. Il y a lieu d'apporter une aide aux personnes et aux régions qui ne parviennent pas à faire face et sont laissées sur le carreau par le rythme rapide du changement. C'est pourquoi l'agenda social renouvelé est également placé sous le signe de la solidarité: il prévoit d'intensifier les efforts de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et d'étudier de nouveaux moyens d'aider les individus à s'adapter à la mondialisation et aux mutations technologiques. Pour ce faire, l'Union européenne doit innover dans la définition de ses cadres stratégiques, dans sa législation et dans sa façon de rapprocher les individus aux fins de l'échange de bonnes pratiques et de favoriser de nouvelles approches (...)

2. LA DIMENSION SOCIALE DE L'EUROPE – LE MOMENT EST VENU DE SE RENOUELER ET D'IMPRIMER UN NOUVEL ELAN

Les valeurs sociales communes, sur lesquelles les fondations du projet européen se sont appuyées dès le début, sont indissociables des sentiments d'identité européenne. Les politiques communautaires ont une composante sociale marquée et des incidences sociales positives: la stratégie de Lisbonne a contribué à la création d'emplois plus nombreux et de

meilleure qualité. L'UEM et l'euro ont garanti la stabilité des prix et facilitent la création d'emplois et une croissance stable. Les politiques de cohésion sont venues en aide aux régions de l'UE moins développées et aux groupes défavorisés. Le marché unique a ouvert des perspectives, l'incidence sociale de l'ouverture des marchés étant prise en compte et faisant l'objet de mesures. Les politiques menées par l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales ont entraîné une amélioration des conditions d'emploi, entre autres de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, et ont contribué à promouvoir l'égalité des chances et l'inclusion sociale, et à lutter contre la discrimination, le racisme et la xénophobie. (...)

Les objectifs sociaux fondamentaux de l'Europe n'ont pas changé et peuvent se résumer à un solide attachement à des sociétés harmonieuses, fondées sur la cohésion et l'inclusion, qui respectent les droits fondamentaux et s'inscrivent dans des économies de marché saines. Ces principes sont clairement exprimés dans les objectifs de l'Union et dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Toutefois, des évolutions récentes imposent de revoir d'urgence non pas la fin, mais les moyens. La **mondialisation** est le principal phénomène qui façonne notre temps. Elle est déterminante, à la fois pour le fondement et pour l'orientation de l'agenda social européen. À l'époque de la génération passée, la dimension sociale a fait un gigantesque pas en avant, à mesure que le marché unique européen s'est élargi et approfondi. Dans les années 80, l'agenda social a été conçu comme un moyen de faire accepter la restructuration industrielle imposée par l'agenda «1992». L'accent était mis sur la protection de l'emploi et la nécessité de parvenir à un consensus entre les partenaires sociaux afin de faciliter les mutations industrielles. Aujourd'hui, nous avons besoin d'un agenda social beaucoup plus large, qui permette à l'Europe de tirer pleinement parti des perspectives ouvertes par la mondialisation, d'aider les citoyens à s'adapter à des réalités changeantes et de faire preuve de solidarité envers les personnes qui souffrent de ces évolutions.

Couplée à la mondialisation, l'accélération des **mutations technologiques** a de vastes répercussions sur la société et de profondes implications pour les politiques sociales. Elle augmente la demande de compétences, creusant le fossé entre les personnes qualifiées et celles qui ne le sont pas. Le taux de chômage moyen des travailleurs peu qualifiés avoisine les 10%, alors qu'il n'est que de 7% pour les personnes ayant achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et de 4% pour celles qui ont fait des études supérieures. La question sociale primordiale, à longue échéance, est de savoir comment doter au mieux les individus des compétences appropriées pour leur donner de meilleures chances dans l'économie moderne, en qualité de travailleurs, d'entrepreneurs et de consommateurs. La problématique dépasse le cadre de la formation professionnelle au sens classique. Il s'agit de déterminer les types de qualifications et de compétences requis dans une économie d'un genre nouveau et la manière de doter les citoyens des outils nécessaires pour réussir. Telle est la raison pour laquelle l'Union européenne investit massivement dans le développement des compétences, soutient la mise en place de marchés du travail et de systèmes sociaux plus efficaces et plus durables, conjugue flexibilité et sécurité, et favorise la mobilité en matière d'éducation et de formation continue, ainsi que dans le domaine de la connaissance et de l'innovation.

Les **mutations démographiques** entraînent des changements sociétaux et imposent des solutions politiques innovantes. L'allongement de l'espérance de vie constitue l'une des plus grandes réussites de l'Europe. Toutefois, couplé à une baisse de la fécondité, le vieillissement de la population européenne exige d'apporter des changements majeurs à la manière dont nous vivons, travaillons et nous préparons à la retraite. Selon les prévisions, la population

appartenant au groupe d'âge des 15 à 64 ans se rétrécira de 48 millions d'unités d'ici 2050, et le taux de dépendance doublera au cours de la même période. Il y a lieu d'adapter avec souplesse les dépenses publiques dans le domaine social, afin de tenir compte du vieillissement de la population européenne et de l'évolution des modes de travail. Le renforcement de l'efficacité et de l'efficacités des régimes d'allocations sociales, notamment via une amélioration des incitations, de la gestion et de l'évaluation, et la hiérarchisation des programmes de dépenses, est devenu essentiel pour assurer la viabilité financière à long terme des modèles sociaux européens. L'Union européenne travaille en partenariat avec les États membres en vue de relever les défis communs, en soutenant les efforts qu'ils consentent pour garantir l'équité et la viabilité financière, tout en menant à bien la nécessaire réforme des systèmes de santé et des régimes de retraite. Le Conseil a récemment invité la Commission et le comité de politique économique de l'Union européenne à affiner l'analyse des dépenses sociales et des réformes nécessaires pour garantir l'équité, l'efficacité et l'efficacités

L'**immigration** contribue de façon notable à l'emploi, à la croissance et à la prospérité dans l'Union européenne. La demande de migrants, en particulier ceux dotés de compétences spécifiques, devrait augmenter au cours des années à venir, en raison des mutations démographiques et des pénuries de main-d'oeuvre dans certains secteurs et régions. Les États membres ont reconnu l'importance d'une action conjointe au niveau communautaire en vue de s'attaquer aux défis liés à l'immigration et à l'**intégration**. La Commission a récemment proposé une vaste politique commune de l'immigration pour l'Europe, qui prévoit une action coordonnée et vise à promouvoir la prospérité, la solidarité et la sécurité. Pour pouvoir tirer parti au mieux des possibilités offertes par l'immigration, il y a lieu de s'attacher d'emblée à faciliter dans le même temps une intégration réussie, ce qui passe notamment par l'apprentissage de la langue du pays d'accueil. Ce processus pose également une série d'autres problèmes complexes et nécessite des efforts dans différents secteurs, tels que la santé, le logement et l'éducation. (...)

3. OBJECTIFS DE L'AGENDA SOCIAL RENOUVELE POUR LES OPPORTUNITES, L'ACCES ET LA SOLIDARITE

L'agenda social renouvelé repose sur trois objectifs connexes d'égale importance:

□ Créer des opportunités: autrement dit, créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et faciliter la mobilité. Dans des sociétés où tous les individus sont considérés comme égaux, nulle barrière d'aucune sorte ne devrait exister pour qui que ce soit. Cela implique de donner à chacun la chance d'exploiter pleinement son potentiel, tout en respectant la diversité de l'Europe, en s'attaquant à la discrimination manifeste et indirecte, et en luttant contre le racisme et la xénophobie.

□ Assurer un accès: chacun partant dans la vie d'une situation très différente, il n'est pas possible de garantir des opportunités sans améliorer l'accès des personnes les plus défavorisées. Tous les citoyens doivent avoir accès à une éducation, à une protection sociale, à des soins de santé et à des services de qualité, susceptibles de les aider à surmonter les inégalités de départ et permettant à tous de vivre plus longtemps, en meilleure santé. Il faut donner aux jeunes Européens les moyens de tirer parti des perspectives qui s'ouvrent à eux. Tous les Européens devraient avoir accès à l'éducation et pouvoir développer leurs compétences à tout moment de leur vie (écoles de la deuxième chance ou éducation et formation tout au long de la vie, par exemple) pour être en mesure de s'adapter au changement et de prendre un nouveau départ à différents stades de leur vie.

□ Faire preuve de solidarité: les Européens partagent un attachement à la solidarité sociale: entre les générations, entre les régions, entre les plus aisés et les plus démunis, et entre les États membres plus riches et plus pauvres. La solidarité fait partie intégrante du mode de fonctionnement de la société européenne et des relations entre l'Europe et le reste du monde. Une réelle égalité des chances est à la fois une question d'accès et de solidarité. La solidarité renvoie aux mesures prises pour aider les personnes défavorisées, celles qui ne peuvent pas profiter d'une société ouverte, en mutation rapide. Elle signifie favoriser l'inclusion sociale et l'intégration, la participation et le dialogue, et combattre la pauvreté. Elle implique d'aider les personnes qui, en raison de la mondialisation et des mutations technologiques, sont confrontées à des problèmes temporaires, transitoires.

Les mesures destinées à atteindre ces objectifs relèvent essentiellement de la compétence des États membres, aux échelons national, régional et local. Le champ d'action est vaste et nécessite la fixation de priorités. Partant, l'agenda défini ci-après est axé sur un certain nombre de domaines clés dans lesquels l'action de l'Union européenne présente une valeur ajoutée manifeste et respecte pleinement les principes de subsidiarité et de proportionnalité. Ces domaines sont les suivants: les jeunes, le capital humain, une vie plus longue et une meilleure santé, la mobilité, l'inclusion sociale, la lutte contre la discrimination et l'égalité des chances, ainsi que la participation et le dialogue avec les citoyens. Les actions prévues dans chacun de ces domaines concourent à la réalisation des trois objectifs – opportunités, accès et solidarité. Elles reflètent la nécessité, pour l'Union européenne, d'innover et d'évoluer – dans la définition de ses cadres stratégiques, dans sa législation et dans sa façon de rapprocher les individus aux fins de l'échange de bonnes pratiques et de favoriser la mise au point de nouvelles approches.

4. PRIORITES DE L'AGENDA SOCIAL RENOUVELE POUR LES OPPORTUNITES, L'ACCES ET LA SOLIDARITE

4.1. Les enfants et les jeunes – l'Europe de demain (...)

4.2. Investissement dans le capital humain, création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, acquisition de nouvelles compétences

Le nouvel agenda social fait partie intégrante de la stratégie de Lisbonne et de la stratégie de l'Union européenne en faveur du développement durable. L'une des principales actions que l'Union puisse entreprendre pour contribuer au bien-être des citoyens est de favoriser la croissance et l'emploi, étant donné qu'une économie saine est la base de la prospérité et qu'un emploi est le meilleur moyen d'échapper à la pauvreté. La stratégie de Lisbonne et l'UEM dopent l'emploi, grâce à la stabilité des prix, à la baisse du chômage et à l'amélioration de la productivité. Selon les prévisions économiques du printemps 2008, trois millions d'emplois devraient être créés en 2008 et 2009, en plus des sept millions et demi déjà créés en 2006 et 2007. Les petites et moyennes entreprises ont un rôle clé à jouer dans la création d'emplois de meilleure qualité, comme énoncé clairement dans le «Small Business Act for Europe» adopté récemment.

Compte tenu de la mondialisation et de l'évolution rapide des technologies, l'une des missions fondamentales de l'UE est d'aider les États membres à moderniser les marchés du travail et à anticiper les changements et les restructurations. L'UE a adopté des principes et parcours communs en matière de flexisécurité, fondés sur des arrangements contractuels souples et

sûrs, l'éducation et la formation tout au long de la vie, des politiques actives du marché du travail et des systèmes de sécurité sociale modernes, afin de faciliter les transitions sur le marché du travail et de rendre le travail rémunérateur. La Commission travaille de concert avec les États membres et les partenaires sociaux en vue d'appliquer la flexisécurité au niveau national, dans le cadre de leurs programmes de réforme liés à la stratégie de Lisbonne. Sur le plan législatif, il importe que le Parlement européen et le Conseil aboutissent à une conclusion rapide et positive concernant les propositions de directives relatives au temps de travail et au travail intérimaire.

Le dialogue social à l'échelon européen est essentiel pour faciliter le changement. La directive sur les comités d'entreprise européens constitue un outil de dialogue entre les employeurs et les travailleurs, et pourrait encore faire l'objet d'améliorations. Des partenariats entre partenaires sociaux et pouvoirs publics sont actuellement établis en vue d'anticiper et de gérer le changement.

Les Fonds structurels offrent une aide financière aux États membres, aux régions, aux municipalités, aux entreprises et aux citoyens pour leur permettre d'anticiper l'évolution de la situation et de s'y adapter. Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM), créé en 2007, fournit un soutien pour la réintégration rapide sur le marché de l'emploi de travailleurs licenciés à la suite de changements que la mondialisation a induits dans la structure des échanges commerciaux. Le FEM a eu des effets positifs dans plusieurs États membres. Néanmoins, son potentiel pourrait encore être davantage exploité.

L'immigration joue déjà un rôle important pour ce qui est de combler les pénuries de main-d'œuvre et les déficits de compétences. Les mutations démographiques devraient entraîner une augmentation de la demande de migrants, en particulier ceux dotés de compétences spécifiques. La récente communication de la Commission sur une politique commune de l'immigration pour l'Europe présente un certain nombre d'initiatives destinées à faire en sorte que la migration économique soit bien gérée, en partenariat avec les États membres, sur la base de principes arrêtés d'un commun accord. L'intégration est l'un de ces grands principes.

L'éducation et l'investissement dans la formation du capital humain, en général, sont essentiels pour garantir la participation au marché du travail et l'inclusion sociale et pour renforcer la compétitivité de l'UE. Dans ce monde en mutation rapide, les individus doivent avoir accès à des opportunités à différents stades de leur vie. Il convient donc de favoriser résolument l'éducation et la formation tout au long de la vie ainsi que le renouvellement permanent des compétences, en adéquation avec les besoins actuels et futurs du marché du travail. La Commission présentera des initiatives concernant les compétences et l'aide à apporter aux États membres dans la modernisation de leurs systèmes d'éducation, dans les limites du traité. La palette de compétences moderne comprend, outre celles favorisant le savoir numérique, médiatique et financier, de nouvelles aptitudes – liées à la capacité d'entreprendre, à la mise en place d'une économie à faibles émissions de CO₂ et aux technologies de l'information et de la communication.

Les réformes nécessaires seront réalisées dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, qui inclut la stratégie européenne pour l'emploi, et de la méthode ouverte de coordination en matière d'éducation et de formation. Des mesures seront également prises en vue de promouvoir la formation à l'entrepreneuriat, les compétences dans le domaine des TIC ou «compétences numériques» et l'éducation financière dans l'Union européenne.

Prochaines étapes:

Dans le cadre du paquet, la Commission présente:

- une directive visant à améliorer le fonctionnement des comités d'entreprise européens, afin d'assurer un dialogue social effectif en cas d'opérations de restructuration. L'agenda social renouvelé est également assorti de deux documents de travail des services de la Commission: l'un encourage et aide les partenaires sociaux à intensifier leurs efforts visant à anticiper et gérer les mutations structurelles, l'autre souligne l'importance des accords transnationaux au niveau des entreprises;
- un rapport sur le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, qui analyse sa première année d'existence, indique la manière dont les procédures pourraient être simplifiées et rationalisées, et propose un certain nombre de pistes pour l'amélioration du FEM. Dans le courant des années 2008/2009, la Commission proposera:
 - une initiative «Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux», qui fournira une première évaluation des besoins en main-d'oeuvre et en compétences jusqu'en 2020 et une cartographie des instruments d'anticipation existant aux niveaux national et européen, et définira une approche plus efficace permettant de garantir une anticipation et une mise en correspondance de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre par l'établissement de synergies entre les politiques de l'emploi et les politiques dans le domaine de l'éducation et de la formation;
 - un cadre stratégique actualisé permettant l'application de la méthode ouverte de coordination à la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation;
 - une communication sur le multilinguisme dans l'Union européenne.

4.3. Mobilité

La libre circulation des personnes, qui contribue à accroître la croissance économique et la compétitivité, est une source abondante d'opportunités pour les citoyens. Les Européens sont de plus en plus mobiles. L'Union européenne est dotée d'un cadre juridique solide prévoyant la libre circulation des travailleurs. En outre, elle apporte une aide concrète destinée à faciliter la mobilité et à supprimer les obstacles potentiels. Elle favorise par exemple la libre circulation des travailleurs dans le cadre du Plan d'action européen pour la mobilité de l'emploi. L'Union encourage également la mobilité des étudiants et des jeunes à travers divers programmes européens transnationaux, tels que le programme Erasmus (...).

La directive sur le détachement des travailleurs a contribué à promouvoir la libre circulation des services, tout en protégeant les travailleurs et les conditions de travail. Cependant, le détachement de travailleurs d'un État membre à l'autre soulève aussi un certain nombre de questions concernant l'application des législations et pratiques communautaires et nationales aux travailleurs détachés. La Commission a récemment adopté une recommandation relative à l'amélioration de la coopération administrative en vue de combattre le travail non déclaré et d'assurer un degré de confiance approprié entre les États membres.

Récemment, certaines questions ont également été largement débattues à la suite des arrêts rendus par la Cour européenne de justice (dans les affaires Laval, Viking et Rüffert). La Commission aidera les États membres à mettre véritablement à profit les possibilités offertes par la directive actuelle sur le détachement des travailleurs. Dans le même temps, sur la base d'une analyse approfondie des arrêts et d'autres précédents, elle examinera toutes ces questions avec les partenaires sociaux et les États membres et s'attaquera aux points préoccupants, entre autres à l'occasion d'un forum spécialement organisé à cette intention à l'automne 2008. La Commission est soucieuse de veiller à éviter toute contradiction entre les

libertés fondamentales inscrites dans le traité et la protection des droits fondamentaux. Elle évaluera et étudiera les questions préoccupantes, et y apportera une réponse, notamment en fournissant des orientations interprétatives, si nécessaire. (...)

Prochaines étapes:

Dans le cadre du paquet, la Commission:

- invite les partenaires sociaux et les États membres à examiner les questions soulevées par les récents arrêts de la Cour et à organiser un forum pour promouvoir le débat et l'échange de bonnes pratiques entre les parties prenantes quant au respect des droits sociaux dans le contexte d'une mobilité accrue de la main-d'oeuvre. La Commission apportera son soutien aux États membres et, avec ces derniers et les partenaires sociaux, examinera comment aborder les questions préoccupantes;

- continue à développer une «cinquième liberté» en supprimant les entraves à la libre circulation des connaissances, soit en favorisant la mobilité de groupes spécifiques tels que les chercheurs, les jeunes entrepreneurs, les jeunes, et les volontaires. Elle s'efforcera également d'assurer une application complète et rigoureuse de la directive relative à la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles.

4.4. Vivre plus longtemps et en meilleure santé

Le vieillissement de la société européenne appelle une panoplie de mesures, allant du soutien à la recherche sur la façon dont les technologies de l'information peuvent améliorer la santé et le bien-être des personnes âgées à l'évaluation des réformes à introduire dans les régimes de retraite et de soins de santé pour répondre aux besoins d'une population vieillissante tout en garantissant la viabilité des finances publiques (...).

4.5. Lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (...)

4.6. Lutte contre la discrimination

La recherche d'opportunités implique de lutter systématiquement contre la discrimination, le racisme et la xénophobie. Outre la protection législative accordée de longue date sur la base de l'égalité entre les sexes, l'UE s'est dotée d'une législation interdisant la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi ainsi que la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique en matière d'emploi, d'éducation, de protection sociale et d'accès aux biens et services. Un élément clé de l'agenda social renouvelé vient compléter ce cadre juridique, sous la forme d'une proposition de directive visant à lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle et à mettre en application le principe d'égalité de traitement en dehors du domaine de l'emploi. L'UE participe activement à la lutte contre le racisme et la xénophobie, et encourage le Conseil à adopter officiellement la décision-cadre sur le racisme et la xénophobie sur laquelle un accord politique a été obtenu en avril 2007.

Au cours des cinquante dernières années, l'UE a favorisé l'égalité des sexes (l'une de ses valeurs fondamentales) en élaborant un cadre législatif complet. Par l'intermédiaire du Fonds social européen, elle a investi pour qu'augmente le taux d'activité des femmes. Le taux d'emploi de ces dernières est passé de 54,3% en 2001 à 57,2% en 2006 et l'objectif des 60% en 2010 est réalisable. Des inégalités subsistent, toutefois, comme en témoignent les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, les femmes demeurent sousreprésentées dans les processus de prise de décisions économiques et politiques²².

Prochaines étapes:

Dans le cadre du paquet, la Commission:

- propose une directive visant à lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle et à mettre en application le principe d'égalité de traitement en dehors du domaine de l'emploi. Elle poursuivra en outre son action non législative en faveur de l'égalité, en étroite collaboration avec les États membres, la société civile et les partenaires sociaux ;
- fait le point sur les instruments et politiques communautaires en faveur de la communauté rom d'Europe.

En outre, la Commission:

- renforcera l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses politiques et actions, notamment dans les domaines couverts par le présent agenda social renouvelé, conformément aux engagements pris dans la feuille de route de l'UE pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010) et dans le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes;
- établira un rapport, en 2008, sur la mise en oeuvre de la feuille de route et présentera, en 2010, une évaluation et une stratégie de suivi;
- envisagera de présenter, en septembre 2008, des propositions législatives visant à accroître la conciliation de la vie privée et professionnelle par l'amélioration des dispositions en matière de congé parental, l'introduction de nouvelles formes de congé (congé de paternité ou d'adoption et congé filial) et le renforcement de la protection des femmes enceintes;
- continuera à combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément à sa communication adoptée en juillet 2007²⁴, notamment en étudiant les possibilités d'améliorer le cadre législatif et l'application de celui-ci, en exploitant pleinement la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi, en encourageant les employeurs à s'engager en faveur de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins et en soutenant l'échange de bonnes pratiques à l'échelle communautaire;
- publiera, en septembre 2008, un rapport sur les objectifs dits de Barcelone en ce qui concerne la disponibilité de structures de garde d'enfants;
- axera la méthode ouverte de coordination sur la réduction du taux de risque de pauvreté des femmes, en particulier des femmes âgées;
- prendra des mesures sur les disparités entre les femmes et les hommes en matière d'entrepreneuriat (en Europe, seulement 31% des chefs d'entreprise sont des femmes).

4.7. Opportunités, accès et solidarité au niveau mondial

L'UE coopère avec des partenaires nationaux et internationaux pour défendre des normes sociales élevées qui protègent les travailleurs, les consommateurs et l'environnement. L'action coordonnée de l'UE contribue à façonner les priorités internationales et à mettre à profit les retombées positives de la mondialisation et de la gestion du changement. La Commission accordera une attention accrue à la sensibilisation à ses politiques sociales en dehors de l'Union et aux conséquences sociales de ses politiques internes à l'échelle mondiale. (...)

Elle intégrera la notion de travail décent et les préoccupations sociales dans les accords conclus entre l'UE et les pays tiers et renforcera la dimension sociale des politiques commerciales ou liées au commerce (notamment par le système de préférences généralisées et les négociations sur un accord de libre-échange). Les politiques extérieures et de

développement et l'aide accordée dans ces domaines serviront également à appuyer l'essor des systèmes de protection sociale et la modernisation des marchés du travail, et contribueront aux initiatives internationales abordant la dimension sociale de la mondialisation et des changements climatiques.

Prochaines étapes:

La Commission réaffirme son engagement à défendre les priorités arrêtées à l'échelle internationale en faveur du travail décent, y compris par la coopération avec l'Organisation internationale du travail (OIT) et d'autres partenaires, et la mobilisation de toutes les politiques communautaires concernées (voir le rapport en annexe mettant en évidence les progrès accomplis depuis 2006). La Commission invite en outre tous les États membres à montrer l'exemple en ratifiant et en appliquant les conventions de l'OIT répertoriées comme étant à jour par cette organisation.

La Commission continuera à encourager la responsabilité sociale des entreprises en collaboration avec toutes les parties prenantes.

5. LES INSTRUMENTS DE L'AGENDA SOCIAL RENOUVELE POUR LES OPPORTUNITES, L'ACCES ET LA SOLIDARITE

Le bilan de la réalité sociale a confirmé que les citoyens et les parties prenantes attendent de l'UE qu'elle apporte une valeur ajoutée au développement social tout en tenant compte des principes de subsidiarité, de proportionnalité et de diversité. L'Union continuera à œuvrer dans ce sens grâce aux instruments prévus par le traité CE (la législation, le dialogue social, la méthode ouverte de coordination, le financement communautaire, la participation de la société civile) ainsi qu'en exploitant le potentiel de synergies entre ces instruments dans le contexte d'une démarche globale et d'un panachage plus «astucieux» des moyens d'action. La coordination et la surveillance des politiques économiques et budgétaires jouent également un rôle important en la matière.

5.1. Législation communautaire

L'UE a mis en place un cadre législatif solide en faveur du bien-être des Européens en établissant et renforçant leurs droits en tant que citoyens, consommateurs et travailleurs dans de nombreux domaines, dont la mobilité, la santé et la sécurité, les conditions de travail, la sécurité sociale, l'information et la consultation, l'égalité des sexes et la non-discrimination. Dans certains cas, une nouvelle législation communautaire peut apporter des solutions s'il existe un large consensus sur sa pertinence et des éléments attestant sa valeur ajoutée de manière convaincante. Il conviendra d'actualiser et de simplifier la législation existante à la lumière des questions émergentes (par ex. dans le domaine de la discrimination, de la santé et de la sécurité), des nouvelles formes d'organisation du travail (par ex. les comités d'entreprise européens, la conciliation de la vie privée et professionnelle) et de la jurisprudence de la Cour de justice européenne (par ex. le temps de travail, la sécurité sociale, les soins de santé transfrontaliers).

La législation en vigueur doit être appliquée et respectée de manière effective. Les cas de mise en oeuvre inappropriée résultent souvent d'une méconnaissance des dispositions ou d'une coordination et coopération insuffisantes entre les autorités nationales. La Commission, avec le concours des États membres, des partenaires sociaux et d'autres acteurs, s'efforcera de résoudre ces problèmes, dans le prolongement de sa communication intitulée «Pour une

Europe des résultats – application du droit communautaire» et du soutien qu'elle apporte aux citoyens et aux entreprises dans le contexte du réexamen du marché unique.

5.2. Dialogue social

Le dialogue social européen, l'une des pierres angulaires du modèle social européen, joue un rôle essentiel dans l'élaboration des politiques communautaires. Le droit accordé aux partenaires sociaux par le traité CE d'être consultés avant toute initiative de la Commission dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales, de mener eux-mêmes les négociations sur les questions que leur soumet la Commission ou de conclure des accords autonomes de leur propre initiative a engendré de nombreux résultats positifs, par exemple leurs accords relatifs au congé parental, à la violence et au stress au travail, au télétravail et à la convention de l'OIT sur les gens de mer. Le paquet dont fait partie la présente communication comprend un document de travail des services de la Commission sur le télétravail ainsi qu'une proposition relative à l'accord des partenaires sociaux sur la convention du travail maritime de l'OIT.

La Commission invite les partenaires sociaux à exploiter pleinement les possibilités qu'offre le dialogue social européen. Forts de leurs connaissances et de leur expérience, ils sont les mieux placés pour déceler la transformation des réalités sociales et ont un rôle spécifique à jouer, en recherchant les réponses à apporter à ces changements. L'UE continuera à faciliter le dialogue social, y compris à l'échelon sectoriel et dans les entreprises, ainsi que l'application des accords-cadres européens par les partenaires sociaux nationaux.

5.3. Méthode ouverte de coordination

Les méthodes ouvertes de coordination (MOC) constituent des éléments clés de l'agenda social de l'UE, qui ont aidé les États membres à élaborer une vision commune des défis sociaux, les ont incités à coopérer et à s'inspirer de leurs pratiques respectives, ont engendré un nouvel élan pour l'adoption et la mise en oeuvre des réformes et ont favorisé l'élaboration de politiques davantage fondées sur la connaissance, orientées vers l'ouverture, la transparence et la participation.

La première stratégie européenne pour l'emploi, lancée en 1997, a contribué à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité et donc à une amélioration très concrète du bien-être. La MOC en matière d'éducation et de formation, instaurée en 2002, s'est avérée une aide précieuse pour les États membres dans l'élaboration de leurs politiques et stratégies en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie. Les résultats de la méthode ouverte de coordination sur la protection sociale et l'inclusion sociale (ci-après «MOC sociale») dans des domaines ne relevant pas directement de la compétence communautaire (par ex. les retraites, les prestations familiales et d'invalidité, les soins de santé et les soins de longue durée) témoignent du fait que ce processus représente un complément essentiel à la législation communautaire. La MOC démontre comment la coopération volontaire entre États membres soutenue par l'Union peut donner une forme concrète au principe de subsidiarité dans le contexte des efforts conjoints qu'ils déploient pour combattre la pauvreté et l'exclusion et mettre en place des systèmes de protection sociale modernes, viables et équitables. (...)

Prochaines étapes:

La Commission:

- propose de renforcer et d'exploiter tout le potentiel de la MOC sociale par l'application de certaines procédures et méthodes de travail utilisées dans la stratégie de Lisbonne dans le but d'accroître l'engagement et la visibilité politiques (notamment par la fixation d'objectifs

quantitatifs), de consolider les liens avec les autres politiques, d'améliorer les outils d'analyse et les éléments d'appréciation et d'encourager les pratiques de suivi, d'apprentissage mutuel et d'examen collégial des États membres (voir le document joint);

- envisagera de proposer une recommandation sur l'inclusion active (voir le point 4.5). Le bilan de la réalité sociale fait apparaître un consensus de plus en plus large selon lequel le PIB, utilisé comme mesure de la performance économique, ne suffit pas pour orienter les réponses stratégiques à apporter face aux défis complexes d'aujourd'hui. La Commission appuiera la mise au point d'objectifs de bien-être «allant au-delà du PIB».

5.4. Financement communautaire (...)

5.5. Collaboration, dialogue et communication (...)

5.6. Garantir que toutes les politiques communautaires favorisent les opportunités, l'accès et la solidarité

La mise au point d'instruments de suivi fondés sur des données concrètes gagnera en importance, car elle garantira la prise en compte, dans l'ensemble des politiques communautaires, des objectifs liés à la promotion des opportunités, de l'accès et de la solidarité. Le traité actuel impose à la Communauté européenne, dans toutes ses actions, de «chercher à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes». De l'avis général, l'UE devrait tenir compte des objectifs de la politique sociale et de la nécessité de combattre toutes les formes de discrimination lors de l'élaboration et la mise en oeuvre de toutes ses autres politiques. La Commission continuera à soumettre toutes les nouvelles initiatives importantes à un examen minutieux de leur portée sur le plan social dans le cadre de ses analyses d'impact. Le comité d'analyses d'impact continuera pour sa part à s'assurer que les incidences éventuelles dans le domaine social et celui de l'emploi sont pleinement prises en compte avant la formulation des propositions. Lors de l'évaluation des politiques en place, la Commission accordera une attention renforcée aux répercussions sociales (...).

6. CONCLUSION

Les nouvelles réalités sociales requièrent de nouveaux types d'actions. Les changements sont rapides et les politiques doivent suivre le rythme, en apportant des réponses à la fois novatrices et flexibles aux défis de la mondialisation, des progrès technologiques et de l'évolution démographique.

Le présent agenda social renouvelé répond à ces attentes en montrant comment traduire en actions concrètes les objectifs liés aux opportunités, à l'accès et à la solidarité. L'agenda offre une réponse intégrée qui complète la stratégie de Lisbonne et démontre la volonté d'aboutir à des résultats en faveur des citoyens. Il témoigne du fait que les valeurs européennes demeurent le fondement des politiques communautaires et font partie intégrante de la réponse de l'UE à la mondialisation. Il reflète en outre l'engagement ferme de la Commission envers la dimension sociale, déjà énoncé dans ses objectifs stratégiques de 2005, et représente une contribution essentielle aux efforts consentis à une échelle plus large pour rendre l'Union économiquement forte, socialement responsable et sûre. Le présent agenda, ses actions et ses instruments feront l'objet d'un réexamen en même temps que la stratégie de Lisbonne pour la période après 2010.

La Commission invite le Conseil et le Parlement européen à réaffirmer leur engagement en faveur de la dimension sociale de l'Union européenne en souscrivant au présent agenda social renouvelé et à approuver les propositions législatives qui l'accompagnent.

Droit des conditions de travail et droit de la santé.

Pierre-Yves Verkindt

Professeur à l'Ecole de droit de la Sorbonne (Université Paris 1-Panthéon Sorbonne)

La question de la protection de la santé des travailleurs a retenu l'attention des instances européennes dès les années 1960 (v. la Recommandation n° 66/462/CEE de la Commission en date du 20 juillet 1966 ou encore la création par le Règlement n° 1365 /75/CEE du 26 mai 1975 de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail). Mais c'est l'adoption de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail qui constitue l'évènement inaugural d'un processus qui n'a depuis lors cessé de s'étendre. Ce mouvement qui touche tant les législations européennes et nationales que la jurisprudence qu'elle soit celle de la Cour de justice des Communautés européennes que celle de la Cour de cassation française rejoint des préoccupations de santé publique comme l'a montré, en France, l'« affaire de l'amiante » qui certes éclate dans le champ des relations de travail mais diffuse très largement et rapidement dans les différents aspects de la vie sociale. Pour s'en tenir aux seuls aspects de droit du travail, il faut constater que l'importance prise par la prévention des atteintes à la santé se situe au point de contact :

-d'une volonté d'adopter une approche intégrée de la santé dans l'outil ou les lieux de travail ainsi que dans le *process* de travail lui-même

-d'une définition de plus en plus extensive de la santé qui ne se limite pas à la simple absence de maladie ou d'accident mais qui tend vers la recherche d'un bien être physique , mental et social rejoignant la définition de la santé promue par l'Organisation Mondiale de la Santé.

- d'une montée en puissance de la thématique des conditions de travail.

La philosophie européenne en matière de protection de la santé du travailleur est toute entière contenue dans la directive du 12 juin 1989 telle que complétée par la directive n° 2007/30/CE du 20 juin 2007¹ ..

Les options du programme communautaire en matière de santé au travail sont clairement affichées par l'article 1. 2 de la directive 89/391 du 12 juin 1989 selon lequel la prévention, qui constitue le « noyau dur » de la politique à mettre en œuvre, est associée à l'élimination des facteurs de risques, à l'information, la consultation et la participation des travailleurs et de leurs représentants ainsi qu'à leur formation. Pour parvenir à une véritable politique de prévention, l'article 6 de la directive délimite les obligations des employeurs en les contraignant à adopter une démarche rationnelle dont les étapes sont énoncées par le texte. Fort logiquement, la directive insiste sur la dimension nécessairement collective et organisationnelle de la santé au travail et contraint les Etats membres à porter leur action sur la mise en place d'une information et d'une consultation loyales et utiles des travailleurs et de leurs représentants.

Cette directive a constitué le « berceau » de nombreuses directives « santé-travail » qui, imprégnées de la philosophie initiale, en ont décliné les principes à propos de risques spécifiques (par ex. contamination par des agents chimiques sur les lieux de travail : directive n° 98/24/CE du Conseil du 7 avril 1998 ; exposition aux champs électromagnétiques :

¹ Ce dernier texte ne porte pas sur les fondements de la politique communautaire mais instaure un mécanisme d'évaluation obligeant les Etats membres à présenter tous les cinq ans un rapport unique sur la mise en œuvre de la législation européenne en matière de santé au travail

directive n° 2004/40/CE du Parlement et du Conseil du 29 avril 2004....), de types particuliers d'activité (par ex. les industries extractives : directive n° 92/104/CEE du 3 déc. 1992...) ou de catégories de travailleurs considérées comme particulièrement fragilisés (par ex. les travailleurs précaires : directive n° 91/383/CEE du 25 juin 1991 ...). Ces directives « particulières » au sens de l'article 16 § 1 de la directive cadre du 12 juin 1989 sont périodiquement remises à jour et constituent l'armature du droit européen en la matière et de la « stratégie communautaire sur la santé et la sécurité au travail (2007-2012) que l'Union vient de mettre en place. La finalité du programme annoncé en 2007 est d'assurer la poursuite de la réduction du nombre et de la gravité des accidents du travail en modernisant la législation, en encourageant le développement de stratégies nationales , en promouvant des changements de comportement par une action éducative et une mobilisation des entreprises de petite taille ainsi qu'en développant le partenariat avec d'autres instances internationales telles que l'OIT et l'OMS.

Les partenaires sociaux ont eu aussi directement ou indirectement investi le champ du droit de la santé en milieu de travail. C'est ainsi que les accords conclus en matière de congé parental (Accord du 14 déc. 1995 et Directive n° 96/34/CE du 3 juin 1996), de contrat à durée déterminée (Accord du 19 mars 1999 et Directive 1999/70 du 28 juin 1999) ou encore de télétravail (Accord du 16 juill. 2002) ont évidemment un impact sur les conditions de travail des travailleurs concernés. Plus significativement cependant, deux accords récents conclus par les partenaires sociaux européens établissent la volonté des syndicats et des organisations professionnelles patronales de se saisir des questions de santé au travail :

- le 8 octobre 2004 un accord sur le stress au travail transposé par les partenaires sociaux français par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 (*JCP S* 2008, 1515 et P.Y. Verkindt, L'ANI du 2 juillet 2008 : entre lumière et ombre , *JCP S* 2008, 483)

- le 26 avril 2007, un accord cadre européen en vue de lutter contre le harcèlement et la violence au travail (*JCP S* 2007, Actu 219) . Le texte définit les différents types de harcèlement (physiques, psychologiques et/ou sexuels, actes isolés ou habituels soit par des collègues soit par la hiérarchie de l'entreprise soit enfin par des personnes extérieures à l'entreprise) puis invite les entreprises à mettre en place une méthode d'identification et de gestion de tels comportements. Selon l'accord, une réponse rapide doit être apportée aux plaintes qui feront l'objet d'une enquête interne dans le respect des exigences de dignité, d'impartialité et de confidentialité. Les comportements de harcèlement seront disciplinairement sanctionnés et la victime fera l'objet d'un accompagnement destiné à faciliter sa réintégration sociale en cas de besoin. L'accord n'a cependant pas de valeur contraignante et les partenaires sociaux affiliés aux organisations signataires sont appelés à travailler à sa mise en œuvre dans les trois ans, un bilan devant être établi à l'expiration de ce délai.

Le droit européen de la santé au travail a influencé et continue d'influencer , évidemment les textes français (désormais aux articles L 4121-1 et s. du Code du travail) mais aussi et peut être surtout une certaine façon de les lire et de les interpréter. En témoigne l'obligation de prévention, pièce centrale de l'obligation de sécurité de résultat à laquelle la deuxième chambre civile (en matière de réparation des accidents du travail) et la chambre sociale de la Cour de cassation ont donné au fil du temps une forte consistance

RESTRUCTURATIONS

Pascal Lokiec
Professeur à l'Université Paris 13

Principaux textes

Cadre général relatif à l'information-consultation des travailleurs : directive 2002/14/CE du 11 mars 2002

Licenciements collectifs : Directive 98/59/CE du 20 juillet 1998

Transfert d'entreprise : Directive 2001/23/CE du 12 mars 2001

Insolvabilité de l'employeur : Directive 2002/74 du 23 septembre 2002

Comité d'entreprise européen : Directive 2009/38/CE du 6 mai 2009

Extraits

1) CJCE, 10 sept. 2009, C. n° 44/08, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK Ry e.a. c. / Fujitsu Siemens Computers Oy

Dispositif de l'arrêt

1) L'article 2, paragraphe 1, de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, doit être interprété en ce sens que ni la situation où l'employeur prend des mesures qui rendront nécessaire un licenciement collectif des travailleurs, ni celle où l'employeur projette d'adopter des mesures dont on s'attend qu'elles rendront nécessaire un licenciement collectif des travailleurs ne sauraient être couvertes par l'expression 'envisage d'effectuer des licenciements collectifs'. Cette expression doit être entendue dans le sens qu'elle se réfère au moment où l'on peut constater qu'il existe une intention de l'employeur d'effectuer des licenciements collectifs ou, du moins, qu'il prévoit déjà la possibilité d'y procéder à la suite des mesures projetées.

2) La naissance de l'obligation de l'employeur d'entamer les consultations sur les licenciements collectifs ne dépend pas du fait que l'employeur soit déjà en mesure de fournir aux représentants des travailleurs tous les renseignements exigés par l'article 2, paragraphe 3, sous b), de la directive 98/59.

3) L'article 2, paragraphe 1, de la directive 98/59, lu en combinaison avec l'article 2, paragraphe 4, de cette directive, doit être entendu dans le sens que, dans le cas d'un groupe d'entreprises, l'obligation de consultation avec les représentants des travailleurs naît lorsque soit l'employeur, soit l'entreprise qui contrôle ce dernier projette ou prévoit d'effectuer des licenciements collectifs. Dans le cas où c'est la société mère qui le prévoit, l'obligation de consultation ne prend naissance que lorsqu'elle a identifié la filiale qui sera concernée par ces licenciements.

4) L'article 2, paragraphe 1, de la directive 98/59, lu en combinaison avec l'article 2, paragraphe 4, de celle-ci, doit être entendu dans le sens que, dans le cas d'un groupe d'entreprises, la procédure de consultation doit être clôturée par l'employeur avant que la décision de licenciement collectif ne soit prise au niveau de la société mère. La décision commerciale ou stratégique de cette dernière sur le fondement de laquelle les licenciements collectifs au sein de la filiale sont probables mais ne sont pas encore sûrs et définitifs ne saurait être déterminante pour la définition du moment de la clôture des consultations menées avec les représentants des travailleurs.»

2) Directive 98/59/CE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs

(...)

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 les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.

Les États membres peuvent prévoir que les représentants des travailleurs pourront faire appel à des experts, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

3. Afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives, l'employeur est tenu, en temps utile au cours des consultations:

a) de leur fournir tous renseignements utiles et

b) de leur communiquer, en tout cas, par écrit:

i) les motifs du projet de licenciement;

ii) le nombre et les catégories des travailleurs à licencier;

iii) le nombre et les catégories des travailleurs habituellement employés;

iv) la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements;

v) les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier dans la mesure où les législations et/ou pratiques nationales en attribuent la compétence à l'employeur;

vi) la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement autre que celle découlant des législations et/ou pratiques nationales.

L'employeur est tenu de transmettre à l'autorité publique compétente au moins une copie des éléments de la communication écrite prévus au premier alinéa, points b) i) à v).

4. Les obligations prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 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 de l'employeur fondée sur le fait que l'entreprise qui a pris la décision conduisant aux licenciements collectifs ne lui a pas fourni l'information nécessaire ne saurait être prise en compte.

SECTION III

Procédure de licenciement collectif

Article 3

1. L'employeur est tenu de notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente.

Toutefois, les États membres peuvent prévoir que, dans le cas d'un projet de licenciement collectif lié à une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice, l'employeur n'est tenu de le notifier par écrit à l'autorité publique compétente que sur la demande de celle-ci.

La notification doit contenir tous renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif et les consultations des représentants des travailleurs prévues à l'article 2, notamment les motifs de licenciement, le nombre des travailleurs à licencier, le nombre des travailleurs

habituellement employés et la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements.

2. L'employeur est tenu de transmettre aux représentants des travailleurs copie de la notification prévue au paragraphe 1.

Les représentants des travailleurs peuvent adresser leurs observations éventuelles à l'autorité publique compétente.

Article 4

1. Les licenciements collectifs dont le projet a été notifié à l'autorité publique compétente prennent effet au plus tôt trente jours après la notification prévue à l'article 3, paragraphe 1, sans préjudice des dispositions régissant les droits individuels en matière de délai de préavis.

Les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la faculté de réduire le délai visé au premier alinéa.

2. L'autorité publique compétente met à profit le délai visé au paragraphe 1 pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés.

3. Dans la mesure où le délai initial prévu au paragraphe 1 est inférieur à soixante jours, les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la faculté de prolonger le délai initial jusqu'à soixante jours après la notification lorsque les problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés risquent de ne pas trouver de solution dans le délai initial.

Les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente des facultés de prolongation plus larges.

L'employeur doit être informé de la prolongation et de ses motifs avant l'expiration du délai initial prévu au paragraphe 1.

4. Les États membres peuvent ne pas appliquer le présent article aux licenciements collectifs intervenant à la suite d'une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice.

(...)

3) Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 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

(refonte)

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

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 137,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Comité économique et social européen [1],

après consultation du Comité des régions,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité [2],

considérant ce qui suit:

(1) 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] doit faire l'objet de plusieurs modifications substantielles. Dans un souci de clarté, il convient de procéder à la refonte de ladite directive.

(2) Conformément à l'article 15 de la directive 94/45/CE, la Commission a réexaminé, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, les modalités d'application de ladite directive et examiné notamment si les seuils d'effectifs étaient adéquats, en vue de proposer, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

- (3) Après consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, la Commission a, le 4 avril 2000, présenté au Parlement européen et au Conseil un rapport sur l'état d'application de la directive 94/45/CE.
- (4) Conformément à l'article 138, paragraphe 2, du traité, la Commission a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire en la matière.
- (5) Après cette consultation, la Commission a estimé qu'une action communautaire était souhaitable et a de nouveau consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur le contenu de la proposition envisagée, en conformité avec l'article 138, paragraphe 3, du traité.
- (6) Aux termes de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux n'ont pas informé la Commission de leur volonté conjointe d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord, tel que prévu à l'article 138, paragraphe 4, du traité.
- (7) Il s'avère nécessaire de moderniser la législation communautaire en matière d'information et de consultation transnationale des travailleurs, dans le but d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs, d'accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis, tout en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur, de résoudre les problèmes constatés dans l'application pratique de la directive 94/45/CE et de remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines de ses dispositions ou de leur absence, et d'assurer une meilleure articulation des instruments législatifs communautaires en matière d'information et de consultation des travailleurs.
- (8) Selon l'article 136 du traité, la Communauté et les États membres ont notamment pour objectif de promouvoir le dialogue social.
- (9) La présente directive s'inscrit dans le cadre communautaire visant à soutenir et à compléter l'action des États membres dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs. Ce cadre devrait limiter au minimum les charges imposées aux entreprises ou aux établissements, tout en assurant l'exercice effectif des droits accordés.
- (10) Le fonctionnement du marché intérieur comporte un processus de concentrations d'entreprises, de fusions transfrontalières, d'absorptions et d'associations et, par conséquent, une transnationalisation des entreprises et des groupes d'entreprises. Pour assurer un développement harmonieux des activités économiques, il faut que les entreprises et les groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres informent et consultent les représentants de leurs travailleurs touchés par leurs décisions.
- (11) Les procédures pour l'information et la consultation des travailleurs prévues dans les législations ou pratiques des États membres ne sont souvent pas adaptées à la structure transnationale de l'entité qui prend la décision affectant ces travailleurs. Cette situation peut entraîner un traitement inégal des travailleurs touchés par les décisions au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe.
- (12) Des dispositions appropriées doivent être prises pour veiller à ce que les travailleurs employés dans des entreprises de dimension communautaire ou dans des groupes d'entreprises de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent.
- (13) Pour s'assurer que les travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres soient correctement informés et consultés, il faut instituer un comité d'entreprise européen ou mettre en place d'autres procédures adéquates pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs.
- (14) Les modalités d'information et de consultation des travailleurs doivent être définies et mises en œuvre de façon à assurer un effet utile aux dispositions de la présente directive. À cet effet, il convient que l'information et la consultation du comité d'entreprise européen lui permettent, en temps utile, de donner un avis à l'entreprise sans mettre en cause la capacité

d'adaptation de celle-ci. Seuls un dialogue mené au niveau où sont élaborées les orientations et une implication effective des représentants des travailleurs sont à même de répondre aux besoins d'anticipation et d'accompagnement du changement.

(15) Les travailleurs et leurs représentants doivent se voir garantir une information et une consultation au niveau pertinent de direction et de représentation en fonction du sujet traité. À cette fin, la compétence et le champ d'intervention du comité d'entreprise européen doivent être distingués de ceux des instances nationales de représentation et se limiter aux questions transnationales.

(16) Il convient que le caractère transnational d'une question soit déterminé en prenant en compte tant l'étendue des effets potentiels de celle-ci que le niveau de direction et de représentation qu'elle implique. À cette fin, sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux États membres. Ceci inclut des questions qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres.

(17) Une définition de l'entreprise qui exerce le contrôle, se rapportant exclusivement à la présente directive et ne préjugant pas les définitions de groupe et de contrôle figurant dans d'autres textes, s'avère nécessaire.

(18) Les mécanismes pour l'information et la consultation des travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises actives dans au moins deux États membres doivent englober tous les établissements ou, selon le cas, toutes les entreprises membres du groupe, situés dans les États membres, que la direction centrale de l'entreprise ou, s'il s'agit d'un groupe, de l'entreprise qui en exerce le contrôle, soit ou ne soit pas située sur le territoire des États membres.

(19) Conformément au principe de l'autonomie des parties, il appartient aux représentants des travailleurs et à la direction de l'entreprise ou de l'entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe de déterminer d'un commun accord la nature, la composition, les attributions, les modalités de fonctionnement, les procédures et les ressources financières du comité d'entreprise européen ou d'autres procédures pour l'information et la consultation, de manière à ce qu'elles soient adaptées à leur propre situation particulière.

(20) Conformément au principe de subsidiarité, il appartient aux États membres de déterminer qui sont les représentants des travailleurs, et notamment de prévoir, s'ils l'estiment adéquat, une représentation équilibrée des différentes catégories de travailleurs.

(21) Il convient de clarifier les notions d'information et de consultation des travailleurs, en cohérence avec leurs définitions dans les directives plus récentes en cette matière et celles s'appliquant dans un cadre national, dans l'objectif de renforcer l'effectivité du dialogue au niveau transnational, de permettre une articulation adéquate entre les niveaux national et transnational de ce dialogue et d'assurer la sécurité juridique nécessaire dans l'application de la présente directive.

(22) Le terme "information" doit être défini en prenant en compte l'objectif d'un examen adéquat par les représentants des travailleurs, qui suppose que l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, sans ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises.

(23) Le terme "consultation" doit être défini en prenant en compte l'objectif de l'expression d'un avis qui puisse être utile à la prise de la décision, ce qui suppose que la consultation s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés.

(24) Les dispositions de la présente directive concernant l'information et la consultation des travailleurs doivent être mises en œuvre, dans le cas d'une entreprise ou d'une entreprise exerçant le contrôle d'un groupe dont la direction centrale est située en dehors du territoire des États membres, par son représentant dans un État membre, le cas échéant désigné, ou, à

défaut de représentant, par l'établissement ou l'entreprise contrôlée employant le plus grand nombre de travailleurs dans les États membres.

(25) La responsabilité d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans la transmission des informations nécessaires à l'ouverture de négociations doit être précisée de manière à permettre aux travailleurs de déterminer si l'entreprise ou le groupe d'entreprises où ils travaillent est de dimension communautaire et de prendre les contacts nécessaires à la formulation d'une demande d'ouverture des négociations.

(26) Le groupe spécial de négociation doit représenter, de façon équilibrée, les travailleurs des différents États membres. Les représentants des travailleurs doivent pouvoir se concerter entre eux pour définir leurs positions par rapport à la négociation avec la direction centrale.

(27) Il convient de reconnaître le rôle que les organisations syndicales reconnues peuvent jouer dans la négociation ou renégociation des accords constitutifs des comités d'entreprise européens, en appui aux représentants des travailleurs qui formulent le besoin d'un tel support. Pour leur permettre de suivre l'établissement de nouveaux comités d'entreprise européens et promouvoir les bonnes pratiques, les organisations syndicales et d'employeurs compétentes et reconnues comme partenaires sociaux européens sont informées de l'ouverture de négociations. Les organisations syndicales et d'employeurs européennes compétentes et reconnues sont les partenaires sociaux qui sont consultés par la Commission conformément à l'article 138 du traité. La liste de ces organisations est actualisée et publiée par la Commission.

(28) Les accords qui régissent l'établissement et le fonctionnement des comités d'entreprise européens doivent comporter les modalités de leur modification, dénonciation ou renégociation lorsque cela est nécessaire, notamment lorsque le périmètre ou la structure de l'entreprise ou du groupe sont modifiés.

(29) Ces accords doivent déterminer les modalités d'articulation des niveaux national et transnational d'information et de consultation des travailleurs adaptées aux conditions particulières de l'entreprise ou du groupe d'entreprises. Ces modalités doivent être définies dans le respect des compétences et des domaines d'intervention respectifs des instances de représentation des travailleurs, notamment en ce qui concerne l'anticipation et la gestion du changement.

(30) Ces accords doivent prévoir, si nécessaire, l'établissement et le fonctionnement d'un comité restreint afin de permettre une coordination et une plus grande efficacité de l'activité régulière du comité d'entreprise européen, ainsi qu'une information et une consultation dans les meilleurs délais en cas de circonstances exceptionnelles.

(31) Les représentants des travailleurs peuvent décider de ne pas demander l'institution d'un comité d'entreprise européen, ou les parties intéressées peuvent convenir d'autres procédures pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs.

(32) Il convient de prévoir certaines prescriptions subsidiaires qui seront applicables si les parties le décident, en cas de refus, de la part de la direction centrale, d'entamer des négociations ou en cas d'absence d'accord à l'issue de celles-ci.

(33) Afin de pouvoir exercer pleinement leur fonction et d'assurer une utilité au comité d'entreprise européen, les représentants des travailleurs doivent rendre compte aux travailleurs qu'ils représentent et pouvoir bénéficier de la formation qui leur est nécessaire.

(34) Il convient de prévoir que les représentants des travailleurs agissant dans le cadre de la présente directive jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, de la même protection et des garanties similaires prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique de leur pays d'emploi. Ils ne doivent subir aucune discrimination du fait de l'exercice légitime de leur activité et doivent jouir d'une protection adéquate en ce qui concerne le licenciement et d'autres sanctions.

(35) Les États membres doivent prendre des mesures appropriées en cas de non-application des obligations prévues par la présente directive.

(36) Conformément aux principes généraux du droit communautaire, des procédures administratives ou judiciaires ainsi que des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées à la gravité de l'infraction, devraient s'appliquer en cas de violation des obligations découlant de la présente directive.

(37) Pour des raisons d'efficacité, de cohérence et de sécurité juridique, une articulation entre les directives et les niveaux d'information et de consultation des travailleurs établis par le droit et/ou la pratique communautaires et nationaux est nécessaire. Priorité doit être donnée à la négociation de ces modalités d'articulation au sein de chaque entreprise ou groupe d'entreprises. À défaut d'un accord à ce sujet et lorsque des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les relations contractuelles sont envisagées, le processus doit être mené aux niveaux national et européen dans le respect des compétences et des domaines d'intervention respectifs des instances de représentation des travailleurs. L'expression d'un avis par le comité d'entreprise européen ne devrait pas porter atteinte à la capacité de la direction centrale de conduire les consultations nécessaires dans le respect des séquences de temps prévues par les législations et/ou la pratique nationales. Les législations et/ou la pratique nationales devraient éventuellement être adaptées pour que le comité d'entreprise européen puisse, le cas échéant, être informé avant ou en même temps que les instances nationales de représentation des travailleurs, tout en ne réduisant pas le niveau général de protection des travailleurs.

(38) La présente directive ne devrait pas porter atteinte aux procédures d'information et de consultation visées par la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne [4] et aux procédures spécifiques visées à l'article 2 de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs [5] et à l'article 7 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements [6].

(39) Il convient d'accorder un traitement spécifique aux entreprises et aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquelles il existait, à la date du 22 septembre 1996, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs.

(40) Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, par exemple en cas de fusion, d'acquisition ou de scission, le ou les comités d'entreprise européens existants doivent être adaptés. Cette adaptation doit se faire en priorité selon les clauses de l'accord applicable, si ces clauses permettent effectivement de procéder à l'adaptation nécessaire. À défaut et lorsqu'une demande est faite qui en établit le besoin, la négociation d'un nouvel accord est ouverte, à laquelle il convient d'associer les membres du ou des comités d'entreprise européens existants. Afin de permettre une information et une consultation des travailleurs pendant la période souvent décisive du changement de structure, le ou les comités européens existants doivent pouvoir continuer à fonctionner, éventuellement de façon adaptée, tant qu'un nouvel accord n'est pas conclu. À la signature d'un nouvel accord, il convient de dissoudre les comités établis antérieurement et de mettre fin aux accords qui les instituent, quelles que soient leurs dispositions en matière de validité ou de dénonciation.

(41) Sauf application de cette clause d'adaptation, il convient de permettre la poursuite des accords en vigueur afin de ne pas conduire à leur renégociation obligatoire lorsque cela n'est pas nécessaire. Il convient de prévoir que, tant qu'ils sont en vigueur, les accords conclus

avant le 22 septembre 1996 au titre de l'article 13, paragraphe 1, de la directive 94/45/CE ou de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 97/74/CE [7] ne doivent pas être soumis aux obligations découlant de la présente directive. Par ailleurs, la présente directive ne crée pas une obligation générale de renégocier les accords conclus au titre de l'article 6 de la directive 94/45/CE entre le 22 septembre 1996 et le 5 juin 2011.

(42) Sans préjudice de la faculté des parties d'en convenir autrement, le comité d'entreprise européen institué en l'absence d'accord entre elles, afin de mettre en œuvre l'objectif de la présente directive, doit être informé et consulté au sujet des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, de manière à pouvoir en mesurer l'impact possible sur les intérêts des travailleurs d'au moins deux États membres différents. À cet effet, l'entreprise ou l'entreprise qui exerce le contrôle doit être tenue de communiquer aux représentants désignés des travailleurs des informations générales concernant les intérêts des travailleurs et des informations concernant plus spécialement les aspects des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises qui affectent les intérêts des travailleurs. Le comité d'entreprise européen doit pouvoir émettre un avis à l'issue de la réunion.

(43) Un certain nombre de décisions affectant considérablement les intérêts des travailleurs doivent faire l'objet d'une information et d'une consultation des représentants désignés des travailleurs dans les meilleurs délais.

(44) Il convient de clarifier le contenu des prescriptions subsidiaires, qui s'appliquent en l'absence d'accord et servent de référence dans les négociations, et de l'adapter à l'évolution des besoins et des pratiques en matière d'information et de consultation transnationale. Il y a lieu de distinguer les domaines qui doivent faire l'objet d'une information de ceux sur lesquels le comité d'entreprise européen doit également être consulté, ce qui comporte la possibilité de recevoir une réponse motivée à un avis exprimé. Pour permettre au comité restreint de jouer le rôle nécessaire de coordination et de traiter efficacement des circonstances exceptionnelles, ce comité doit pouvoir comprendre jusqu'à cinq membres et devrait pouvoir se concerter régulièrement.

(45) Étant donné que l'objectif de la présente directive, à savoir l'amélioration du droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres et peut donc être mieux réalisé au niveau communautaire, la Communauté peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.

(46) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe notamment les principes qui sont reconnus par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En particulier, la présente directive vise à assurer le plein respect du droit des travailleurs ou de leurs représentants de se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales (article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

(47) L'obligation de transposer la présente directive en droit national devrait être limitée aux dispositions ayant fait l'objet de modification de fond par rapport aux directives précédentes. La transposition des dispositions inchangées est effectuée en vertu des directives précédentes.

(48) Conformément au point 34 de l'accord interinstitutionnel "Mieux légiférer" [8], les États membres sont encouragés à établir, pour eux-mêmes et dans l'intérêt de la Communauté, leurs propres tableaux, qui illustrent, dans la mesure du possible, la concordance entre la présente directive et les mesures de transposition, et à les rendre publics.

(49) La présente directive ne devrait pas porter atteinte aux obligations des États membres concernant les délais de transposition en droit national et d'application des directives indiqués à l'annexe II, partie B,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 Objectif

1. La présente directive a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

2. À cet effet, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs est institué dans chaque entreprise de dimension communautaire et chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire, lorsque la demande en est faite suivant la procédure prévue à l'article 5, paragraphe 1, dans le but d'informer et de consulter lesdits travailleurs. Les modalités d'information et de consultation des travailleurs sont définies et mises en œuvre de manière à en assurer l'effet utile et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

3. L'information et la consultation des travailleurs s'effectuent au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité. À cette fin, la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs régie par la présente directive sont limitées aux questions transnationales.

4. Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.

5. Par dérogation au paragraphe 2, lorsqu'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2, paragraphe 1, point c), comprend une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs groupes d'entreprises qui sont des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2, paragraphe 1, point a) ou c), le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf disposition contraire des accords visés à l'article 6.

6. Sauf si un champ d'application plus large est prévu par les accords visés à l'article 6, les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation des travailleurs, mis en place afin de réaliser l'objectif visé au paragraphe 1, concernent, dans le cas d'une entreprise de dimension communautaire, tous les établissements situés dans les États membres et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, toutes les entreprises membres du groupe situées dans les États membres.

7. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas au personnel navigant de la marine marchande.

Article 2

Définitions

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

a) "entreprise de dimension communautaire" : une entreprise employant au moins 1000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux;

b) "groupe d'entreprises" : un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées;

c) "groupe d'entreprises de dimension communautaire" :

un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes:

- il emploie au moins 1000 travailleurs dans les États membres,

- il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents,

et

- au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre;

d) "représentants des travailleurs" : les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales;

e) "direction centrale" : la direction centrale de l'entreprise de dimension communautaire ou, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, de l'entreprise qui exerce le contrôle;

f) "information" : la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

g) "consultation" : l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

h) "comité d'entreprise européen" : le comité institué conformément à l'article 1er, paragraphe 2, ou aux dispositions de l'annexe I, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs;

i) "groupe spécial de négociation" : le groupe institué conformément à l'article 5, paragraphe 2, afin de négocier avec la direction centrale l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs conformément à l'article 1er, paragraphe 2.

2. Aux fins de la présente directive, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédentes, calculé selon les législations et/ou pratiques nationales.

Article 3

Définition de la notion d'"entreprise qui exerce le contrôle"

1. Aux fins de la présente directive, on entend par "entreprise qui exerce le contrôle" une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise (l'entreprise contrôlée), par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

2. Le fait de pouvoir exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, à l'égard d'une autre entreprise:

a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise;

b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise;

ou

c) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

3. Aux fins du paragraphe 2, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée et ceux de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.

4. Nonobstant les paragraphes 1 et 2, une entreprise n'est pas une "entreprise qui exerce le contrôle" d'une autre entreprise dont elle détient des participations lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, paragraphe 5, point a) ou c), du règlement (CE) no 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises [9].

5. Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un État membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiement, au concordat ou à une procédure analogue.

6. La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une "entreprise qui exerce le contrôle" est celle de l'État membre dont relève l'entreprise en question.

Si la législation régissant l'entreprise n'est pas celle d'un État membre, la législation applicable est celle de l'État membre sur le territoire duquel est situé son représentant ou, à défaut d'un tel représentant, celle de l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale de l'entreprise du groupe qui emploie le plus grand nombre de travailleurs.

7. Lorsque, en cas de conflit de lois dans l'application du paragraphe 2, deux ou plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à un ou plusieurs des critères fixés au même paragraphe 2, celle qui satisfait au critère fixé au paragraphe 2, point c), est considérée comme l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

SECTION II INSTITUTION D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU D'UNE PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

Article 4

Responsabilité de l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs

1. La direction centrale est responsable de la création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, visés à l'article 1er, paragraphe 2, dans l'entreprise de dimension communautaire et le groupe d'entreprises de dimension communautaire.

2. Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un État membre, le représentant de la direction centrale dans un État membre, qu'il convient, le cas échéant, de désigner, assume la responsabilité visée au paragraphe 1.

À défaut d'un tel représentant, la responsabilité visée au paragraphe 1 incombe à la direction de l'établissement ou de l'entreprise du groupe, employant le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre.

3. Aux fins de la présente directive, le ou les représentants ou, à défaut, la direction visée au paragraphe 2, deuxième alinéa, sont considérés comme la direction centrale.

4. Toute direction d'une entreprise comprise dans le groupe d'entreprises de dimension communautaire ainsi que la direction centrale ou la direction centrale présumée au sens du paragraphe 2, deuxième alinéa, de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire est responsable de l'obtention et de la transmission aux parties intéressées par l'application de la présente directive des informations indispensables à l'ouverture de négociations visées à l'article 5, particulièrement les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs. Cette obligation porte notamment sur les informations relatives au nombre de travailleurs visé à l'article 2, paragraphe 1, points a) et c).

Article 5

Groupe spécial de négociation

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1er, paragraphe 1, la direction centrale entame la négociation pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents.

2. À cet effet, un groupe spécial de négociation est institué selon les lignes directrices suivantes:

a) les États membres déterminent le mode d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation qui doivent être élus ou désignés sur leur territoire.

Les États membres prévoient que les travailleurs des entreprises et/ou des établissements dans lesquels il n'existe pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de la volonté de ceux-ci ont le droit d'élire ou de désigner eux-mêmes des membres du groupe spécial de négociation.

Le deuxième alinéa ne porte pas atteinte aux législations et/ou aux pratiques nationales prévoyant des seuils pour la constitution d'une instance de représentation des travailleurs;

b) les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche;

c) la direction centrale et les directions locales, ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes, sont informées de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations.

3. Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec la direction centrale, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens, ou les modalités de mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

4. En vue de conclure un accord conformément à l'article 6, la direction centrale convoque une réunion avec le groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions locales.

Avant et après toute réunion avec la direction centrale, le groupe spécial de négociation est habilité à se réunir, avec les moyens nécessaires à sa communication, sans que les représentants de la direction centrale soient présents.

Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, parmi lesquels peuvent figurer des représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire. Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation.

5. Le groupe spécial de négociation peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations conformément au paragraphe 4 ou d'annuler les négociations déjà en cours.

Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6. Lorsqu'une telle décision a été prise, les dispositions de l'annexe I ne sont pas applicables.

Une nouvelle demande de convocation du groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après ladite décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.

6. Les dépenses relatives aux négociations visées au paragraphe 3 et 4 sont supportées par la direction centrale, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Dans le respect de ce principe, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du groupe spécial de négociation. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un expert.

Article 6

Contenu de l'accord

1. La direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées à l'article 1er, paragraphe 1.

2. Sans préjudice de l'autonomie des parties, l'accord visé au paragraphe 1 et constaté par écrit entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation détermine:

a) les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements de l'entreprise de dimension communautaire concernés par l'accord;

b) la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges, permettant de prendre en compte dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe, et la durée du mandat;

c) les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen ainsi que les modalités d'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des principes énoncés à l'article 1er, paragraphe 3;

d) le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;

e) le cas échéant, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du comité restreint constitué au sein du comité d'entreprise européen;

f) les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen;

g) la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation, y compris, le cas échéant, lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

3. La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par écrit, d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un comité d'entreprise européen.

L'accord doit prévoir selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées.

Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

4. Les accords visés aux paragraphes 2 et 3 ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux prescriptions subsidiaires de l'annexe I.

5. Aux fins de la conclusion des accords visés aux paragraphes 2 et 3, le groupe spécial de négociation statue à la majorité de ses membres.

Article 7

Prescriptions subsidiaires

1. Afin d'assurer la réalisation de l'objectif visé à l'article 1er, paragraphe 1, les prescriptions subsidiaires arrêtées par la législation de l'État membre dans lequel est implantée la direction centrale sont applicables:

- lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident,

- lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article 5, paragraphe 1,

ou

- lorsque, dans un délai de trois ans à compter de cette demande, ils ne sont pas en mesure de conclure un accord ainsi que le prévoit l'article 6 et si le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 5, paragraphe 5.

2. Les prescriptions subsidiaires visées au paragraphe 1, telles qu'elles sont arrêtées par la législation des États membres, doivent satisfaire aux dispositions de l'annexe I.

SECTION III DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8

Informations confidentielles

1. Les États membres prévoient que les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que les experts qui les assistent éventuellement ne sont pas autorisés à révéler à des tiers les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel.

Il en est de même pour les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

Cette obligation subsiste, quel que soit le lieu où se trouvent les personnes visées aux premier et deuxième alinéas, même après l'expiration de leur mandat.

2. Chaque État membre prévoit que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, la direction centrale située sur son territoire n'est pas obligée de communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porteraient préjudice à celles-ci.

L'État membre concerné peut subordonner cette dispense à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.

3. Chaque État membre peut prévoir des dispositions particulières en faveur de la direction centrale des entreprises établies sur son territoire qui poursuivent directement et essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions, à condition que, à la date de l'adoption de la présente directive, de telles dispositions particulières existent déjà dans la législation nationale.

Article 9

Fonctionnement du comité d'entreprise européen et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

La direction centrale et le comité d'entreprise européen travaillent dans un esprit de coopération, dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en est de même pour la collaboration entre la direction centrale et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

Article 10

Rôle et protection des représentants des travailleurs

1. Sans préjudice de la capacité d'autres instances ou organisations à cet égard, les membres du comité d'entreprise européen disposent des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive de représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

2. Sans préjudice de l'article 8, les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mise en œuvre conformément aux dispositions de la présente directive.

3. Les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, paragraphe 3, jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une

protection et de garanties similaires à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi.

Cela concerne en particulier la participation aux réunions du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou à toute autre réunion réalisée dans le cadre de l'accord visé à l'article 6, paragraphe 3, et le paiement de leur salaire pour les membres faisant partie du personnel de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

4. Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire.

Article 11

Respect de la présente directive

1. Chaque État membre veille à ce que la direction des établissements d'une entreprise de dimension communautaire et la direction des entreprises membres d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui sont situés sur son territoire et les représentants de leurs travailleurs ou, selon le cas, leurs travailleurs respectent les obligations prévues par la présente directive, que la direction centrale soit ou non située sur son territoire.

2. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive; en particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive.

3. Les États membres, lorsqu'ils appliquent l'article 8, prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément audit article 8.

Ces procédures peuvent inclure des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité de l'information en question.

Article 12

Relation avec d'autres dispositions communautaires et nationales

1. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen sont articulées avec celles des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des compétences et des domaines d'intervention de chacune d'entre elles et des principes énoncés à l'article 1er, paragraphe 3.

2. Les modalités de l'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs sont établies par l'accord visé à l'article 6. Cet accord est sans préjudice des législations et/ou de la pratique nationales sur l'information et la consultation des travailleurs.

3. À défaut de telles modalités définies par accord, les États membres prévoient que le processus d'information et de consultation soit mené tant au sein du comité d'entreprise européen que des instances nationales de représentation des travailleurs dans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées.

4. La présente directive ne porte pas atteinte aux procédures d'information et de consultation visées par la directive 2002/14/CE ni aux procédures spécifiques visées à l'article 2 de la directive 98/59/CE et à l'article 7 de la directive 2001/23/CE.

5. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas un motif suffisant pour justifier une régression par rapport à la situation existant dans les États membres en ce qui concerne le niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par celle-ci.

Article 13 et suivants non reproduits

La mobilité des travailleurs

Etienne Pataut

Professeur à l'école de droit de la Sorbonne (Université Paris 1)

La mobilité des travailleurs fait partie, en quelque sorte, du patrimoine génétique de la construction européenne. Cette construction repose sur quelques grandes libertés de circulation, des marchandises, des capitaux, des services et, bien entendu, des personnes.

La liberté de circulation des personnes, au départ, c'est celle des travailleurs. C'est ce que proclament les traités depuis 1957 et la règle se trouve désormais à l'article 45 TFUE. Cette mobilité, elle a été mise en place par de très nombreux instruments qui, en substance, ont totalement désarmé l'ensemble des règles de protection des marchés nationaux. En s'appuyant sur le levier de la non-discrimination entre ressortissants de l'Union européenne, la Cour de justice, suivie de près par le législateur communautaire, a instauré progressivement une liberté de mouvement totale à l'intérieur de l'Union. Peu à peu, toutes les dernières barrières sont tombées, et il n'en reste guère aujourd'hui.

En réalité, le mouvement a même largement dépassé la seule question des travailleurs. Progressivement, la liberté de circulation, qui était au départ ouverte aux seuls travailleurs, s'est ouverte aux autres : retraités, étudiants ou inactifs. Le mouvement a été lancé par trois grandes directives de 1990, mais il a pris son essor avec l'introduction de la notion de citoyenneté communautaire dans le traité de Maastricht.

La Cour de justice s'est emparé de ce concept pour en tirer de très nombreuses conséquences, à la fois sous l'angle de la liberté de circulation proprement dite mais aussi sous l'angle de l'égalité de traitement, en veillant scrupuleusement à ce que les ressortissants des différents pays de l'Union soient traités de la même façon. Sous l'angle de l'entrée et du séjour, la question relève désormais d'une ambitieuse directive, qui constitue une sorte de code de l'entrée et du séjour des ressortissants et de leur famille : la directive 2004/38.

Désormais, la situation du travailleur n'apparaît plus comme tellement particulière par rapport aux autres ressortissants communautaires. Au début, lorsqu'il s'agissait de construire un marché commun la circulation des travailleurs était un rouage essentiel. Désormais, le marché commun, devenu marché intérieur, n'est plus la seule ambition européenne. La construction d'une Union européenne suppose donc de donner à tous les citoyens ce qui était au départ réservé aux seuls travailleurs.

De ce fait, sous l'angle de la mobilité, le travailleur a perdu toute spécificité. Sa mobilité est permise, elle est même encouragée (par les conseillers EURES, par exemple, ou les différents programmes européens d'aide à la mobilité), mais elle n'est plus, juridiquement très originale. En fait, aujourd'hui, au sens strict, la mobilité des travailleurs de l'Union n'est plus un enjeu tellement important : elle est déjà réalisée. Bien entendu, elle n'est réalisée que sur le papier, dans la mesure où tous les chiffres montrent que la proportion de travailleurs qui sont effectivement sur le territoire d'un autre État reste assez faible. Mais, juridiquement, les instruments de mobilité existent. Il n'y a plus de droit intra-européen de l'immigration de travail.

L'enjeu en termes de mobilité des travailleurs est donc désormais ailleurs. Il est bien sûr à l'égard des ressortissants des États tiers. C'est aujourd'hui un défi, que relève bien mal

l'Union européenne, que de se doter d'instruments communs en matière d'immigration. Mais la question politique est très délicate et l'accord difficile à obtenir. Les récents exemples du pacte européen sur l'immigration, qui n'a pas grand contenu, et de la directive retour, qui est très contestable, montre que le discours et les instruments juridiques sont en la matière bien loin d'être au point.

Surtout, l'enjeu de la mobilité me semble désormais avoir basculé du côté du régime juridique du travailleur qui entre en mobilité. Qu'il puisse le faire ne fait aucun doute. Mais a-t-il intérêt à le faire ? Est-ce qu'il n'y a pas un risque pour lui à le faire ?

C'est un risque identifié de longue date en matière de protection sociale et le règlement 1408/71, récemment modernisé, est précisément un règlement fondé sur la libre circulation (actuel article 48 TFUE). En matière de droit du travail, en revanche, on s'en est remis aux instruments plus classiques de coordination des systèmes. En l'absence d'harmonisation complète des droits du travail des différents États de l'Union la coordination des systèmes reste un enjeu majeur, parce que c'est l'instrument principal par lequel passe la lutte contre le dumping social.

Il y a d'abord la volonté de déterminer dans quelles conditions un travailleur pourra accéder à un tribunal. Cette difficulté à déterminer la compétence internationale fait l'objet de dispositions spécifiques dans le règlement 44/2001, règlement Bruxelles 1, qui prévoit des règles particulières pour le contrat de travail international. Il y a ensuite la question, peut-être un peu plus brûlante, de la détermination de la loi applicable au contrat de travail. Cette question fait l'objet de dispositions spécifiques dans le grand règlement en la matière, le règlement 593/2008, règlement Rome 1. Ce règlement prévoit une règle de conflit qui ne fait pas vraiment l'objet de contestation et il prévoit, en substance, que la loi applicable est celle du lieu d'exécution du travail, les parties ne pouvant choisir une autre loi que si cette autre loi est plus favorable aux intérêts du travailleur. Mais la règle continue à poser beaucoup de difficultés. Pas tellement dans le cas simple d'un travailleur qui change de pays une bonne fois pour toute. Mais elle pose beaucoup de problèmes pour les travailleurs nomades. L'exemple du plombier polonais est encore suffisamment frais à l'esprit pour savoir que les conditions auxquelles on peut imposer l'application du droit du travail français à un travailleur qui n'est que très temporairement en France sont très importantes à déterminer précisément. Il y a un texte en la matière, la directive 96/71, qui permet d'imposer un certain nombre de règles du pays de détachement. Mais ce texte ne résout pas toutes les difficultés, loin s'en faut et les mécanismes précis d'application de cette directive sont aujourd'hui l'un des enjeux importants de l'Europe sociale. L'émoi considérable qui s'est élevé après l'affaire Laval (CJCE, aff. 18 décembre 2007, aff. C-341/05) montre que c'est là une question politique brûlante.

Le contentieux en la matière ne semble d'ailleurs pas proche de se tarir, comme le montre encore aujourd'hui l'exemple des compagnies aériennes low cost, notamment de l'une d'entre elles, qui essaye de s'appuyer sur ces difficultés pour faire régir l'ensemble des contrats de travail de ses salariés par le droit irlandais...

L'un des enjeux, l'un de ceux auxquels l'Europe pourrait aider à trouver la réponse, est celui du contrôle. Il y a ici la nécessité de ne pas désarmer le contrôle de l'État d'accueil, au nom d'un principe de reconnaissance mutuelle mal compris. C'est ce qui avait été envisagé au moment de la première mouture de la directive service (ex-bolkestein) : les contrôles réalisés dans les pays d'origine étaient réputés suffisants pour écarter toute obligation de déclaration

préalable à une opération de détachement. Il y avait là, en matière sociale, un certain angélisme qui a finalement et heureusement été écarté par le texte final (Directive 2006/123, qui écarte globalement de son champ d'application la question du détachement). Il y a là une question qui, pour mineure qu'elle puisse apparaître, est en réalité au cœur du débat politique, car elle concerne bien une difficulté fondamentale : la possibilité pour une administration du travail de veiller efficacement à la protection des salariés travaillant sur son sol. C'est à ce prix que l'on arrivera à une coordination des systèmes convaincante et qui conduise effectivement à l'égalité dans le progrès que vise le Traité UE.