

N° 5615

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

P R O J E T D E L O I

portant:

1. transposition de la Directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;
2. modification des Titres I et II du Livre IV du code du travail

* * *

(Dépôt: le 5.10.2006)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (29.9.2006).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	6
4) Commentaire des articles.....	11
5) Directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.....	17

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.— Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant: 1. transposition de la Directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne; 2. modification des Titres I et II du Livre IV du code du travail.

Palais de Luxembourg, le 29 septembre 2006

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François BILTGEN

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

1. Historique et objet de la loi

La loi se limite à la transposition en droit luxembourgeois de la Directive 2002/14 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Cette Directive aurait dû être transposée en droit national le 23 mars 2005.

Le délai s'explique au regard du fait que le Ministre du Travail et de l'Emploi, se fondant sur la Déclaration gouvernementale du 12 août 1999 et sur la motion parlementaire du 16 octobre 2002, avait voulu profiter de la transposition de la Directive pour faire adopter une réforme plus globale de la législation sur la représentation des travailleurs. Il avait donc soumis aux partenaires sociaux, après plusieurs tours de consultation préalables, un avant-projet „informel“, qui était encore une fois destiné à servir de base à des discussions et était soumis aux partenaires sociaux en décembre 2004.

Les avis des partenaires sociaux, sur cette réforme globale, entraient au cours de l'année 2005.

Le processus en cours fut par la suite suspendu alors que les discussions du comité de coordination tripartite sur la compétitivité de l'économie luxembourgeoise et le Plan national de réformes (PNR Lisbonne) avaient lieu durant le deuxième semestre 2005 et se terminaient durant le premier semestre 2006.

Dans le paquet global retenu par la tripartite, la priorité a été mise sur l'introduction d'un statut unique du salarié de droit privé. Cette introduction comprendra une harmonisation en matière de délégations et de comités mixtes. Dès lors il est logique que la réforme fondamentale qualitative du dialogue social interne aux entreprises ne pourra être attaquée que par la suite et se trouve donc reportée.

Il restait donc à isoler dans le projet général les dispositions se limitant à la transposition de la Directive précitée.

L'ensemble du processus explique le retard de transposition et l'urgence qu'il y a désormais à transposer alors que le Luxembourg est sous le coup d'une action en manquement de la Commission.

2. La finalité du texte

La Directive à transposer entend fixer un cadre commun, pour l'ensemble des Etats membres, relatif à l'information et la consultation. Elle vise cependant plus particulièrement l'information et la consultation sur des situations et des décisions d'ordre économique ayant des incidences sur la vie et le fonctionnement de l'entreprise. En effet, le texte de la proposition de Directive était élaboré sous l'impression de l'affaire dite Vilvoorde, la restructuration d'une grande usine automobile, ayant coûté des milliers d'emplois, mais ayant eu lieu sans véritable information et consultation (en temps utile) des représentants du personnel. Il s'agit donc, et c'était à l'époque une large avancée pour un certain nombre d'Etats membres, de fixer des standards européens minima de dialogue social en matière économique. Ceux-ci devaient notamment s'appliquer, et c'était un des objectifs principaux de la Directive, en cas de restructurations. Cette Directive doit par ailleurs être vue ensemble avec les dispositions concernant l'information et la consultation dans le cadre des comités d'entreprise européens et du Statut de la Société européenne. Il y a donc désormais en droit communautaire du travail un système cohérent.

3. La situation du droit luxembourgeois: état de l'existant et problèmes en découlant

– La Directive prévoit la possibilité pour les Etats membres de faire appliquer ses dispositions soit aux entreprises employant dans un Etat membre au moins 50 travailleurs, soit aux établissements employant dans un Etat membre au moins 20 travailleurs.

L'analyse de la législation luxembourgeoise, notamment des lois modifiées du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel et du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé, révéla que pratiquement 90% du texte de la Directive pouvait être considéré comme transposé par les dispositions ayant trait aux attributions du comité mixte (articles 8 à 10 de la loi de 1974 devenus les articles L.423-2, L.423-3 et L.423-4 du Code du Travail). Il restait simplement à les compléter textuellement et élaborer un texte transposant celles parmi les dispositions de la Directive

qui accordent aux Etats membres la liberté de prévoir les formalités et procédures pour assurer l'application du texte. Ce n'est que de cette manière que la Commission considérera la transposition comme complète. Il est vrai que les comités mixtes ne concernent que les entreprises de plus de 150 salariés.

Quant aux autres entreprises, la loi de 1979 sur les délégations du personnel ne prévoit que peu de compétences des délégations dans les matières concernées par la Directive. Il y a lieu de citer l'article 10, (2), 1er tiret, devenu l'article 414-1 (2) sous 1. du Code du Travail (*avis* sur l'amélioration des conditions de travail et de l'emploi et sur la situation sociale du personnel), l'article 12, devenu l'article 414-5 du Code du Travail (*information* de la part du chef d'entreprise, dans les sociétés par actions, *une fois par an*, sur l'évolution économique et financière) et l'article 13, devenu l'article L. 414-4 du Code du Travail (*information* sur la marche et la vie de l'entreprise, *mensuelle* dans les entreprises de 150 travailleurs au moins, *annuelle* dans les autres entreprises).

Force est de constater que la Directive a trait à l'information et la consultation.

– D'autre part le texte de la Directive contient des précisions sur la nature et les modalités de l'information et de la consultation et demande aux Etats membres d'introduire des procédures pour remplir de vie les dispositions de la Directive (article 4, sous 3. et 4., articles 5 à 8). Des précisions de cette nature doivent être de toute manière apportées au texte.

– Par ailleurs, il y a lieu de signaler qu'il faut trouver une solution pour le champ d'application de la Directive qui ouvre le choix entre l'application des dispositions aux établissements de 20 travailleurs au moins ou aux entreprises de 50 travailleurs au moins.

4. Discussion des choix possibles

Le Gouvernement avait opté dès le départ pour l'option d'ancrer la procédure au niveau des entreprises de 50 salariés et plus, alors qu'il semble évident que les petites entreprises (pour l'UE la moyenne entreprise commence au seuil de 50 salariés) n'éprouvent pas en général les problèmes de communication auxquels entend répondre la Directive.

– Le Gouvernement avait prévu, dans son avant-projet „informel“, de faire appliquer les dispositions de la Directive au niveau des comités mixtes. En effet, les modifications de fond auraient été minimales et les ajouts au texte auraient consisté en quelques précisions à apporter de point de vue procédural et de fonctionnement.

Il est vrai que pour ce faire, il aurait fallu abaisser le seuil d'implantation des comités mixtes à cinquante (50) travailleurs, afin d'être conforme à la Directive.

Les organisations d'employeurs ont fait valoir leur opposition formelle à cette solution. La création de 500 comités mixtes supplémentaires, qu'aurait exigé cette solution, leur semble plus lourde que l'accentuation des attributions des comités mixtes existants et les dispositions additionnelles au niveau des délégations pour les établissements de 50 travailleurs au moins ainsi que des ajouts d'ordre formel.

– Il se pose donc la question de savoir comment on peut transposer le moins lourdement possible le texte pour atteindre toutes les entreprises à partir de 50 salariés, la solution la plus simple proposée par le Gouvernement étant considérée par l'une des parties comme réforme qualitative de fond inacceptable à ce stade.

– L'ancrage de la procédure d'information et de consultation „économique“ au sens de la Directive auprès d'une instance unique, en l'occurrence la délégation du personnel, est impensable alors qu'il signifierait, dans les entreprises occupant au moins 150 travailleurs, la perte desdites compétences par le comité mixte. Un dédoublement des compétences (délégation et comité mixte) constituerait à son tour une surcharge administrative inacceptable pour les entreprises. D'un autre côté, il ne semble pas raisonnable d'enlever des compétences fondamentales et historiques au comité mixte. Le Gouvernement estime d'ailleurs que le comité mixte est l'organe naturel pour le genre d'information et de consultation sur la vie économique de l'entreprise et ses conséquences tel que prévu par la Directive (et dans les dispositions nationales actuelles relatives au comité mixte).

– L’ancrage auprès de la seule délégation soulève un autre problème. La délégation fonctionne au niveau de l’établissement. A lire le texte de la Directive, il laisserait alors à l’employeur la possibilité de limiter l’information et la consultation aux questions liées à l’établissement. Or cette limitation ôterait à la procédure instituée une partie immense de sa portée. Ce qui importe en effet au niveau du dialogue social concernant la situation et les décisions économiques, est fondamentalement tout ce qui est lié à l’ensemble de l’entreprise, les aspects généraux ayant évidemment des répercussions sur le particulier et notamment les établissements. Bref, ce choix amputerait la portée du texte. Le Gouvernement estime cette approche inacceptable.

– Il reste donc la solution bicéphale consistant à laisser au comité mixte, donc pour les entreprises d’au moins 150 travailleurs, ses attributions en les complétant en fonction du texte de la Directive, et à prévoir de nouvelles dispositions pour les délégations du personnel dans les établissements occupant de 50 à 149 travailleurs, en portant une attention particulière à assurer que l’information et la consultation aient la même envergure que dans les comités mixtes, à savoir qu’elles aient trait à la vie économique de l’entreprise et ses conséquences, le cas échéant d’ailleurs au niveau de l’établissement.

– Il n’a pas paru opportun ni utile de prévoir les nouvelles dispositions pour les délégations dans les établissements occupant entre 15 et 49 travailleurs. D’une part, les dispositions actuelles sur les informations économiques que le chef d’entreprise doit donner restent valables. D’ailleurs ces informations entraînent généralement, en pratique, des consultations, en ce sens que les délégués peuvent évidemment toujours formuler un avis. D’autre part, le souci principal de la Directive qui vise avant tout les décisions économiques, surtout en vue de restructurations, ne s’applique guère aux très petites entités. Finalement le Gouvernement a tenu compte des charges administratives et autres que comporterait la procédure instituée dans le cadre de ces très petites entités.

Il va de soi que le Gouvernement entend remettre la question à l’ordre du jour lorsqu’il reprendra avec les partenaires sociaux les discussions sur une réforme fondamentale du dialogue social à l’intérieur des entreprises.

5. Résumé du contenu

5.1. Remarque générale

Au vu des considérations qui précèdent, le projet se tient le plus près possible du texte de la Directive. C’est ce qui est communément appelé „transposition 1/1“. Cependant, pour certaines dispositions, la Directive contient seulement un principe que les Etats membres doivent mettre en œuvre en prévoyant notamment des procédures. C’est donc uniquement sur ces points que le projet propose des solutions nationales propres.

5.2. La Directive

5.2.1. La Directive institue un droit à l’information et la consultation, dans le cadre, soit d’entreprises occupant au moins 50 travailleurs dans un Etat membre, soit d’établissements occupant au moins 20 travailleurs dans un Etat membre, portant sur

1. l’évolution récente et l’évolution probable des activités de l’entreprise ou de l’établissement et de sa situation économique;
2. la situation, la structure et l’évolution probable de l’emploi au sein de l’entreprise ou de l’établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d’anticipation envisagées, notamment en cas de menace pour l’emploi;
3. les décisions susceptibles d’entraîner des modifications importantes dans l’organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d’entreprise.

5.2.2. Selon la Directive

- l’information comporte la transmission par l’employeur de données leur permettant de prendre connaissance du sujet traité et de l’examiner;
- la consultation consiste en un échange de vues et l’établissement d’un dialogue entre la délégation et l’employeur.

La Directive précise par ailleurs que l'information s'effectue à un moment, selon des modalités et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux délégués de procéder à un examen adéquat et de préparer, s'il y a lieu, la consultation.

La consultation doit avoir lieu à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, au niveau pertinent de direction et de représentation, de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre et de manière à permettre le dialogue en vue d'essayer d'aboutir à un accord sur les décisions relevant du pouvoir de direction de l'entrepreneur. Cette dernière obligation est évidemment une obligation de moyens, et non de résultat.

5.2.3. La Directive prévoit que les modalités de l'information et de la consultation peuvent être réglées par un accord entre les partenaires sociaux au niveau approprié. Elle contient des dispositions concernant le caractère confidentiel des informations, et prévoit l'institution de procédures en cas de contestation de la confidentialité. Elle prévoit l'obligation pour les Etats membres d'assurer une protection des représentants du personnel et des procédures pour faire respecter, notamment au moyen de sanctions, les obligations de la Directive.

5.2.4. La Directive précise que la procédure d'information et de consultation qu'elle institue vient s'ajouter aux modes de dialogue social prévus dans les législations sur les licenciements collectifs, les transferts d'entreprise et les comités d'entreprise européens. Il faut d'ailleurs y ajouter désormais la procédure d'implication des travailleurs dans la Société européenne.

5.3. Le projet

La forme

Le projet apporte des modifications au Code du Travail qui entre en vigueur le 1er septembre 2006.

Le fond

5.3.1. Au niveau des délégations du personnel, qui devront être les bénéficiaires de la procédure pour toutes les entreprises de plus de 50 et de moins de 150 travailleurs, le projet ancre la nouvelle procédure d'information et de consultation dans une nouvelle section particulière du Chapitre IV du Titre premier du Livre IV du Code du Travail. Cette section a trait à l'information et la consultation sur des questions économiques conformément à la Directive dans les établissements occupant régulièrement entre 50 et 149 travailleurs. En effet, le texte actuel ne prévoit qu'une obligation d'information de la part du chef d'entreprise. Par ailleurs, le degré de précision des informations soumises à consultation et les procédures appelées par la Directive ne sont pas suffisantes dans la législation actuelle. Le texte prévoit donc des modalités plus précises (périodicité des informations et consultations, fixation du moment où doivent avoir lieu l'information et la consultation, degré de précision, etc. ...). Ce faisant le projet reprend, en partie, simplement le texte de la Directive (cf. dernier tiret du point 4. et remarque générale sous 5.1).

5.3.2 Pour les comités mixtes, où les dispositions nationales étaient plus précises, le texte propose une adaptation en ce sens des articles L.423-2, L. 423-3 et L. 423-4 du Code du Travail. La logique sous-jacente à la modification de la législation sur les délégations se retrouve aussi dans ces dispositions.

5.3.3. Le projet propose donc deux textes identiques, pour mettre sur un pied d'égalité les travailleurs dans toutes les entreprises à partir de 50 travailleurs.

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. I. Est transposée en droit luxembourgeois la Directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

Art. II. Le Code du Travail est modifié comme suit:

1. Le Chapitre IV (Attributions des délégués du personnel) du Titre Premier (Délégations du personnel) du Livre IV (Représentation du personnel) du Code du Travail est complété par une nouvelle section 4, intitulée „Information et consultation sur la vie et la marche de l'entreprise dans les établissements employant régulièrement entre 50 et 149 salariés“, comprenant le nouvel article L. 414-4 de la teneur suivante, les actuelles sections 4, 5 et 6 devenant les sections 5, 6 et 7, et les articles L. 414-4 à L. 414-7 actuels devenant les articles L. 414-5 à L. 414-8:

*„Section 4. Information et consultation sur la marche
et la vie de l'entreprise dans les établissements employant
régulièrement entre 50 et 149 travailleurs salariés*

Art. L. 414-4. (1) i) Sans préjudice des articles L. 414-1, L. 414-5 et L. 414-6, les délégations compétentes dans les établissements occupant régulièrement entre 50 et 149 travailleurs salariés au sens de l'article L. 411-1 sont par ailleurs informées et consultées par le chef d'entreprise ou son délégué sur:

1. l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;
2. la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace pour l'emploi;
3. les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise.

ii) Sans préjudice de dispositions particulières prévues aux paragraphes (2) et suivants:

- l'information comporte la transmission par l'employeur à la délégation de données lui permettant de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner;
- la consultation consiste en un échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre la délégation et l'employeur.

L'information s'effectue à un moment, selon des modalités et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux délégués de procéder à un examen adéquat et de préparer, s'il y a lieu, la consultation.

L'information et la consultation doivent, en tout état de cause, être, d'une part, s'il y a lieu, préalables aux décisions le cas échéant envisagées, et, d'autre part, permettre aux délégués, le cas échéant après consultation d'un expert, d'émettre un avis écrit motivé et circonstancié endéans un délai raisonnable et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre, ainsi que d'aboutir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant de pouvoirs de décision de l'employeur visées au point 3. du point i) du présent paragraphe.

iii) Pour l'information et la consultation prévues au présent paragraphe, est applicable l'article L. 412-2.

(2) Sans préjudice des alinéas 2 et 3 du point ii) du paragraphe (1) qui précède, l'information et la consultation doivent se faire régulièrement et, en principe, au moins deux fois par an, et de préférence dès que des données à considérer comme importantes pour l'évolution de l'entreprise ou de l'établissement sont disponibles.

A cet effet, le chef d'entreprise ou son délégué présente à la délégation un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats de l'entreprise, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés ou prévus.

Lorsque la forme juridique de l'entreprise prévoit les documents en question, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer à la délégation, le cas échéant avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes, le cas échéant le rapport du conseil d'administration, du comité de direction, du directoire ou de la gérance ainsi que tout autre document qui serait soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

(3) Toutefois, la délégation et le chef d'entreprise pourront s'accorder par écrit sur les modalités, le moment et la périodicité de l'information et de la consultation, sur les documents redus pour chacune des échéances précitées ainsi que sur l'utilisation de la procédure écrite, à condition que cet accord respecte la finalité sous-jacente à la loi. L'accord sera consigné par écrit et déposé auprès de l'Inspection du Travail et des Mines.

En cas de désaccord dûment constaté par écrit, le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué, à la demande écrite de la partie la plus diligente, peut fixer un délai endéans lequel la procédure d'information et de consultation doit être terminée et désigner les documents devant être soumis à la délégation.

La décision du Directeur ou de son délégué doit être adressée aux parties au plus tard le huitième jour à compter de l'envoi de la demande. Elle sera écrite et dûment motivée et tiendra compte des intérêts et besoins des travailleurs et de leurs représentants et des nécessités et contraintes économiques dont doit tenir compte le chef d'entreprise dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction de l'entreprise conformément aux principes d'une gestion en bon père de famille.

Dans les quinze jours de sa notification, la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou de son délégué peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif.

Dans ce cas les dispositions des paragraphes (1) et (2) qui précèdent deviennent d'office applicables.

(4) Le chef d'entreprise peut demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué de fixer une date limite à la période d'information et de consultation préalable à la décision, au cas où il estime que la durée de la procédure d'information et de consultation n'est plus appropriée et/ou risque de porter préjudice grave à la gestion, au fonctionnement ou à l'avenir de l'entreprise, de l'établissement ou d'une partie d'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. La procédure prévue au paragraphe (3) qui précède est applicable.

(5) Lorsque le chef d'entreprise estime que la divulgation des informations dans le cadre de la procédure d'information et de consultation prévue par le présent article et/ou l'accès aux documents demandés risque d'entraver gravement la gestion, le fonctionnement ou l'avenir de l'entreprise, de l'établissement ou d'une partie de l'entreprise, de lui porter préjudice, ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée, il pourra demander de manière dûment motivée par écrit au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué de le relever totalement ou partiellement de l'obligation de divulguer toutes les données en principe prévues par la loi, et de remplacer la procédure préalable par la délivrance orale à la délégation, dans les trois jours, de toutes informations et explications nécessaires. La procédure prévue au paragraphe (3) qui précède est applicable.“

2. L'article L. 415-2 du Code du Travail prend la teneur suivante:

„Art. L. 415-2. (1) Les délégués ainsi que les conseillers qui les assistent éventuellement, de même que les organisations et syndicats visés à l'article L. 412-2 sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Par ailleurs, ils ne sont pas autorisés à révéler, notamment aux travailleurs ou à des tiers, des informations qui, dans l'intérêt légitime de l'entreprise, leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel par l'employeur ou son délégué au moyen d'une inscription spéciale au procès-verbal de la séance ou par un écrit particulier. Cette obligation subsiste quel que soit le lieu où ils se trouvent, même après l'expiration de leur mandat.

(2) Toutefois, lorsque la délégation estime abusive la demande de confidentialité visée à l'alinéa qui précède, elle peut demander par écrit, endéans les huit jours de la date de l'inscription ou de l'envoi de l'écrit, au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de l'autoriser à divulguer

aux travailleurs des informations reçues sous l'obligation de confidentialité, si elle estime que cette information est indispensable à la défense convenable des intérêts des travailleurs. Le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué statue par écrit endéans les huit jours de la date d'envoi de la demande. Sa décision sera dûment motivée et tiendra compte des intérêts légitimes tant de l'établissement ou de l'entreprise que des travailleurs. Il pourra déterminer les informations que les représentants des travailleurs sont autorisés à divulguer aux travailleurs.

Dans les quinze jours de sa notification, la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou de son délégué peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif.

Les dérogations visées aux deux alinéas qui précèdent ne s'appliquent jamais à la divulgation d'informations qualifiées de confidentielles en vertu du paragraphe (1) à des tiers non membres de la délégation, dont les conseillers ou représentants des organisations professionnelles.

(3) La divulgation de données qualifiées de confidentielles en application des dispositions qui précèdent constitue une faute grave au sens du paragraphe (2) de l'article L. 415-11."

3. Le paragraphe (3) de l'article L. 423-2 prend la teneur suivante:

„(3) Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter le comité mixte sur toutes les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise.“

4. Les articles L. 423-3 et L. 423-4 prennent la teneur suivante:

„**Art. L. 423-3.** (1) Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter le comité mixte, régulièrement et, en principe, au moins deux fois par an, et de préférence dès que des données à considérer comme importantes pour l'évolution de l'entreprise sont disponibles, sur l'évolution récente et future probable des activités de l'entreprise ainsi que de la situation économique et financière de l'entreprise.

A cet effet, il présente au comité mixte un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats de l'entreprise, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés ou prévus.

Lorsque la forme juridique de l'entreprise prévoit les documents en question, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer au comité mixte, le cas échéant avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes, le cas échéant le rapport du conseil d'administration, du comité de direction, du directoire ou de la gérance ainsi que tout autre document qui serait soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

(2) Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, régulièrement, et au moins deux fois par an, sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi dans l'entreprise, sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant, le cas échéant, en résulter pour les travailleurs de l'entreprise, ainsi que les mesures d'anticipation envisagées en cas de menace sur l'emploi.

L'information et la consultation au sens de l'alinéa qui précède portent notamment sur la réalisation des instruments des programmes de formation continue et de rééducation professionnelle, les propositions concernant la participation des travailleurs, les modalités d'accès individuel à la formation professionnelle continue, la nomination et la révocation des personnes chargées de la formation dans l'entreprise, l'établissement du budget de la formation continue ainsi que, le cas échéant, sur des mesures de maintien dans l'emploi.

Art. L. 423-4. (1) Le comité mixte d'entreprise est obligatoirement informé et consulté au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure, le fonctionnement et l'avenir de l'entreprise.

Il en est ainsi notamment des décisions concernant le volume de la production et des ventes, le programme et l'orientation de la production, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou de parties de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de fusion d'entreprise et les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise.

(2) Le comité mixte d'entreprise est obligatoirement informé et consulté au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier au sens du paragraphe (1) qui précède, pouvant avoir une incidence déterminante sur le niveau, l'évolution, la nature et la structure de l'emploi ou comportant une menace pour tout ou partie de l'emploi.

L'information et la consultation prévues au présent article porteront obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise; elles porteront en outre sur les mesures d'anticipation envisagées dans le cadre des mesures visées au paragraphe 2 de l'article L. 423-3, et notamment sur les mesures de sauvegarde d'emplois, de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise et sur d'autres mesures d'accompagnement ou d'ordre social possibles ou envisageables.

(3) Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte sur l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime complémentaire de pension."

5. Il est ajouté un article L. 423-5 de la teneur suivante, les articles L. 423-5 et L. 423-6 actuels devenant les articles L. 423-6 et L. 423-7 nouveaux:

„Art. L. 423-5. (1) Sans préjudice de dispositions particulières concernant la périodicité, le moment et les modalités de la procédure d'information et consultation prévus aux articles L. 423-2, L. 423-3 et L. 423-4:

- l'information comporte la transmission par l'employeur au comité mixte de données leur permettant de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner;
- la consultation consiste en un échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs au comité mixte et l'employeur.

Pour l'information et la consultation prévues au présent paragraphe, sont applicables les paragraphes (3) et (4) de l'article L. 422-3.

L'information s'effectue à un moment, selon des modalités et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants du personnel au comité mixte de procéder à un examen adéquat et de préparer, s'il y a lieu, la consultation.

L'information et la consultation prévues aux articles L. 423-2, (3), L. 423-3 et L. 423-4 doivent en tout état de cause, être, d'une part, s'il y a lieu, préalables aux décisions le cas échéant envisagées, et, d'autre part, permettre aux représentants du personnel au comité mixte, le cas échéant après consultation d'un expert, d'émettre un avis écrit motivé et circonstancié endéans un délai raisonnable et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre, ainsi que d'aboutir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de décision de l'employeur visés à l'article L. 423-2.

(2) Toutefois, le comité mixte d'entreprise pourra s'accorder sur les modalités, le moment et la périodicité de l'information et de la consultation, sur les documents redus pour chacune des échéances précitées ainsi que sur l'utilisation de la procédure écrite, à condition que cet accord respecte la finalité sous-jacente à la loi. L'accord sera consigné par écrit et déposé auprès de l'Inspection du Travail et des Mines.

En cas de désaccord dûment constaté par écrit, le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué, à la demande écrite de la partie la plus diligente, soit le chef d'entreprise, soit les représentants des travailleurs au comité mixte, peut fixer un délai endéans lequel la procédure d'information et de consultation doit être terminée.

La décision du Directeur ou de son délégué doit être adressée aux parties au plus tard le huitième jour à compter de l'envoi de la demande. Elle sera écrite et dûment motivée et tiendra compte des intérêts et besoins des travailleurs et de leurs représentants et des nécessités et contraintes économiques dont doit tenir compte le chef d'entreprise dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction de l'entreprise conformément aux principes d'une gestion en bon père de famille.

Dans les quinze jours de sa notification, la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou de son délégué peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif.

Dans ce cas les dispositions du paragraphe (1) qui précède deviennent d'office applicables.

(3) Le chef d'entreprise peut demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué de fixer une date limite à la période d'information et de consultation préalable à la décision, au cas où il estime que la durée de la procédure d'information et de consultation n'est plus appropriée et/ou risque de porter préjudice grave à la gestion, au fonctionnement ou à l'avenir de l'entreprise ou d'une partie d'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. La procédure prévue au paragraphe (2) qui précède est applicable.

(4) Lorsque le chef d'entreprise estime que la divulgation des informations dans le cadre de la procédure d'information et de consultation prévue par le présent article et/ou l'accès aux documents demandés risque d'entraver gravement la gestion, le fonctionnement ou l'avenir de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise, ou de lui porter préjudice, ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée, il pourra demander de manière dûment motivée par écrit au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué de le relever totalement ou partiellement de l'obligation de divulguer toutes les données en principe prévues par la loi, et de remplacer la procédure préalable par la délivrance orale à la délégation, dans les trois jours, de toutes informations et explications nécessaires. La procédure prévue au paragraphe (2) qui précède est applicable.“

6. L'article L. 425-2 du Code du Travail prend la teneur suivante:

„Art. L. 425-2. (1) Les membres du comité mixte d'entreprise et les conseillers visés à l'article L. 422-3, paragraphe (3), sont tenus de garder le secret à l'égard des informations ayant un caractère confidentiel et qui leur ont été expressément communiquées comme telles, dans l'intérêt légitime de l'entreprise, par l'employeur ou son délégué au moyen d'une inscription spéciale au procès-verbal de la séance ou par un écrit particulier. A ce titre, ils ne sont pas autorisés à révéler, notamment aux travailleurs ou à des tiers, les informations en question. Cette obligation subsiste quel que soit le lieu où ils se trouvent, même après l'expiration de leur mandat.

(2) Toutefois, lorsque les représentants des travailleurs au comité mixte d'entreprise estiment abusive la demande de confidentialité visée au paragraphe (1) qui précède, ils peuvent demander par écrit, endéans les huit jours de la date de l'inscription ou de l'envoi de l'écrit, au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de les autoriser à divulguer aux travailleurs des informations reçues sous l'obligation de confidentialité, s'ils estiment que cette information est indispensable à la défense convenable des intérêts des travailleurs. Le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué statue par écrit endéans les huit jours de la date d'envoi de la demande. Sa décision sera dûment motivée et tiendra compte des intérêts légitimes tant de l'établissement ou de l'entreprise que des travailleurs. Il pourra déterminer les informations que les représentants des travailleurs sont autorisés à divulguer aux travailleurs.

Dans les quinze jours de sa notification, la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou de son délégué peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif.

Les dérogations visées aux deux alinéas qui précèdent ne s'appliquent jamais à la divulgation d'informations qualifiées de confidentielles en vertu du paragraphe (1) à des tiers non membres du comité mixte, dont les conseillers ou représentants des syndicats.

(3) La divulgation de données qualifiées de confidentielles en application des dispositions qui précèdent constitue une faute grave au sens de l'article L. 425-4, paragraphe (2).“

Art. III. La présente loi ne porte pas atteinte aux autres procédures d'information et de consultation, notamment celles prévues par les articles L. 127-1 et L. 127-2 (transferts d'entreprises), L. 166-1 à L. 166-9 (licenciements collectifs), L. 431-1 à L. 433-8 (comités d'entreprise européens) et L. ...- ... à L. ...- ... (implication des travailleurs dans la Société européenne).

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article I.–

Tout en énonçant la finalité du projet, l'article premier est nécessaire conformément à l'article 11, 2. de la Directive qui oblige les Etats membres à prévoir une référence expresse à la Directive en adoptant les dispositions de transposition.

Article II.–

Cet article contient les modifications du Code du Travail nécessaires à la transposition de la Directive. L'article est subdivisé en 6 points numérotés de 1. à 6. regroupant chacun un ensemble cohérent plus ou moins important de modifications du Code.

Conformément aux explications formulées dans l'exposé des motifs, notamment en ce qui concerne les choix opérés par le Gouvernement, les points 1. et 2. transposent en droit national la Directive pour les établissements occupant régulièrement au moins 50 et au plus 149 travailleurs.

Ad 1.

A cet effet une nouvelle section 4 est introduite au Chapitre IV (Attributions des délégués du personnel) du Titre Premier (Délégations du Personnel) du Livre IV (Représentation du Personnel) du Code du Travail. A noter que les obligations d'information et en partie de consultation des délégations existant actuellement dans le texte en ce qui concerne la situation et les décisions d'ordre économique, et ses effets, restent d'application pour les autres établissements (articles L. 414-1, L. 414-4 et L. 414-5, ces derniers devenant L. 414-5 et L. 414-6 après adoption du présent projet).

Article L. 414-4 (1) i) Ce paragraphe transpose textuellement le point 2. de l'article 4 de la Directive. Les points 1., 2. et 3. contiennent donc les trois objets de la procédure d'information et consultation prévue par la Directive.

Elle porte sur l'évolution et la situation économiques de l'entreprise et de l'établissement, sur la situation, la structure et l'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, dont les mesures d'anticipation éventuellement envisagées en cas de menaces sur l'emploi, ainsi que sur les décisions (d'ordre économique et financier) susceptibles d'entraîner des modifications dans l'organisation et les contrats de travail.

L'accent de la Directive se trouve donc sur les aspects économiques de la vie de l'entreprise et l'anticipation de leurs conséquences.

A cette fin elle prévoit l'information et consultation régulière sur l'évolution économique et de l'emploi,

l'information et consultation sur les décisions économiques et financières et leurs incidences tant sur la marche de l'entreprise que sur l'emploi,

et, finalement, l'information et consultation sur les décisions affectant l'organisation et les contrats de travail.

A noter, au point 3., la référence aux procédures d'information et de consultation en cas de licenciements collectifs et de transferts d'entreprise qui restent en vigueur, en plus de la procédure prévue par la Directive. Cette mention est nécessaire pour la transposition de la phrase finale du point c) du paragraphe 2. de l'article 4 de la Directive, et de l'article 9 de la Directive qui énonce le principe général que la Directive ne porte pas atteinte aux procédures d'information et de consultation spécifiques.

Les paragraphes 3. et 4. de l'article 4, ainsi que l'article 5 de la Directive fixent des règles générales devant garantir l'efficacité de la procédure d'information et de consultation, en laissant aux Etats membres le soin de fixer des règles nationales. Ce sont les paragraphes (1) sous ii), et (2) à (4) du présent article qui en fixent le contenu. Ces textes tiennent aussi compte de l'articulation avec les textes existants (applicables dans toutes les entreprises en-dehors du champ d'application de la Directive), en particulier les articles actuels L. 414-4 et L. 414-5, devenant les articles L. 414-5 et L. 414-6, ainsi que l'harmonisation par rapport à la procédure d'information et de consultation au sens de la Directive au sein des entreprises d'au moins 150 travailleurs, qui est réservée aux comités mixtes.

Le point ii) contient les définitions d'une procédure d'information et de consultation correcte au sens de la Directive.

Les deux tirets de l'alinéa 1 du point ii) reprennent les définitions générales de l'information et de la consultation de l'article 2 de la Directive.

L'alinéa 2 reprend la définition plus spécifique de l'information (article 4, paragraphe 3. de la Directive).

L'alinéa 3 définit plus précisément ce qu'il y a lieu d'entendre par information et consultation au sens de la Directive en en transposant le paragraphe 4. de l'article 4. Le Gouvernement utilise la latitude laissée aux Etats membres de fixer le moment auquel doit intervenir l'information et consultation, en la rendant obligatoire préalablement aux décisions à prendre. La procédure et la périodicité des informations régulières, par opposition à celle portant sur les décisions ponctuelles, est fixée notamment par le paragraphe (2) du présent article. D'ailleurs, ce faisant, le projet ne fait que reprendre l'obligation existant de toute manière d'ores et déjà dans le cadre des comités mixtes en ce qui concerne l'information et la consultation concernant des décisions économiques (article L. 423-3, paragraphe (3)). A noter que le présent alinéa couvre donc l'information et la consultation sur toute décision au sens du point i).

Le point iii) précise que les questions à discuter peuvent être soumises à un examen en commun par une organisation professionnelle patronale et par un syndicat nationalement représentatif (article L. 412-2, paragraphe (2)). A noter que le paragraphe (1) de cet article L. 412-2 n'est pas concerné par la transposition de la Directive, alors qu'il vise les établissements occupant régulièrement au moins 150 salariés, cas couvert par la procédure d'information et de consultation au sein des comités mixtes (points 3. à 6. du présent projet).

Article L. 414-4 (2) Ce texte a trait à l'obligation d'information et de consultation en ce qui concerne l'évolution économique et l'évolution de l'emploi dans l'entreprise. Il s'agit donc d'un exercice régulier en principe, en dehors de décisions précises, sauf en ce qui concerne les mesures d'anticipation en cas de menaces sur l'emploi, pour lesquelles l'obligation d'informer et de consulter préalablement, subsiste (article L. 414-4 (1) ci-dessus). Le Gouvernement propose d'énoncer le principe d'une information et consultation régulière, devant au moins avoir lieu, s'il n'y a pas de décisions notamment d'anticipation, deux fois par an. Cette périodicité est la même que celle actuellement prévue, pour le même type d'information et de consultation au sein du comité mixte (article actuel L. 423-4, (1)). Pour assurer l'égalité de traitement entre les délégations et les comités mixtes pour l'information-consultation prévue par la présente loi, il a paru logique de reprendre deux fois le même texte. Par ailleurs, cette règle doit assurer la conformité de la procédure aux objectifs d'efficacité énoncés en termes généraux par les paragraphes 3. et 4. de l'article 4 de la Directive. A noter finalement que la simple obligation d'information sur la vie de l'entreprise reste en vigueur pour l'ensemble des délégations, donc même dans les établissements de moins de 50 travailleurs (articles L. 414-4 et L. 415-5 actuels devenant L. 414-5 et L. 414-6).

Les alinéas 2 et 3 du présent paragraphe reprennent précisément les modalités d'information, qui seront la base, dans le cadre du présent article, à une consultation, telles que prévues par les actuels articles L. 414-4 et L. 414-5 (délégations), respectivement L. 423-4, devenant l'article L. 423-3 (comités mixtes) après adoption du présent projet, y compris les documents redus par le chef d'entreprise aux délégués. Le Gouvernement ne propose donc pas d'introduire de nouvelles contraintes d'ordre formel sur ce point.

Article L. 414-4 (3) Ce paragraphe transpose la faculté ouverte par l'article 5 de la Directive, à savoir que les partenaires sociaux, en l'espèce la délégation et le chef d'entreprise, peuvent s'accorder sur les modalités d'information et de consultation. Cependant, le texte prévoit, conformément au texte de la Directive, que cet accord doit respecter la finalité sous-jacente à la Directive, à savoir l'information et la consultation en temps utile et efficace. Le Gouvernement reconnaît que les partenaires sociaux peuvent utilement fixer les modalités dans le cadre spécifique de leur entreprise. Il veut cependant éviter que de tels accords puissent déjouer la protection minimale prévue par la Directive. C'est aussi pour cette raison que le projet propose un accord écrit et une procédure en cas de désaccord. Par ailleurs en cas de désaccord persistant, ainsi qu'en cas d'annulation de la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines, les dispositions minimales des paragraphes (1) et (2) s'appliquent d'office.

Article L. 414-4 (4) et (5) Ces deux paragraphes transposent le paragraphe 2. de l'article 6 de la Directive. Ils concernent le cas où le chef d'entreprise estime que soit la durée de la procédure d'information et de consultation, soit le principe même de cette procédure respectivement la divulgation des documents requis entravent gravement le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement, compromettent une opération projetée ou portent un préjudice grave à la gestion et l'avenir de l'entreprise.

Au cas où le chef d'entreprise estime que la durée de la procédure est préjudiciable, il peut demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de fixer une date limite de fin de procédure (*paragraphe (4)*). La procédure contentieuse prévue au paragraphe 3. concernant le désaccord sur les modalités est applicable. La Directive dispose en effet dans son article 6, paragraphe (3) que les Etats membres doivent prévoir des procédures de recours administratifs ou judiciaires.

Au cas où le chef d'entreprise met en cause le principe même de la procédure et les documents requis, il peut demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de remplacer la procédure préalable par une information orale dans les trois jours de la décision prise (donc *ex post*) (*paragraphe (5)*). D'ailleurs une telle procédure orale se retrouve déjà actuellement dans le texte relatif aux comités mixtes (L. 423-3 (3)). Ici encore, la procédure contentieuse du paragraphe (3) est d'application.

Ad 2.

Article L. 415-2. Ce texte étoffe l'article existant pour le mettre en conformité avec l'article 6, paragraphes 1. et 3. de la Directive. Cet article a trait au secret professionnel en ce qui concerne les procédés de fabrication et (champ d'application de la Directive) à la confidentialité des informations d'ordre économique et social et concernant la vie et la marche de l'entreprise.

Le paragraphe (1) contient les principes liés à l'obligation de confidentialité.

Le paragraphe (2) fixe la procédure de contestation, lorsque la délégation estime abusive la demande de confidentialité, et est d'avis que les informations concernées sont indispensables pour la défense des intérêts du personnel. Le Gouvernement estime que cette possibilité de recours est réservée à la délégation agissant comme organe sur base d'une délibération. Quant au schéma procédural proprement dit, c'est le même que celui prévu par l'article L. 414-4 en cas de contestation sur les modalités de l'information-consultation. Le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines statue sur base des intérêts légitimes de l'entreprise et du personnel. Il pourra confirmer, infirmer ou relativiser la demande de traitement confidentiel en la limitant à une partie des informations. Sa décision est susceptible de recours en annulation devant les juridictions administratives. L'institution de cette procédure fait suite à l'article 6, paragraphe 3. de la Directive.

L'alinéa final de ce paragraphe (2) dispose que des dérogations éventuellement accordées à la confidentialité ne s'appliquent qu'aux membres élus de la délégation. Les tiers, conseillers et organisations professionnelles ne seront pas relevés de leur obligation. Le souci en est de limiter l'information à l'intérieur de l'entreprise. De cette manière, ce texte donne vie à la dernière phrase du paragraphe 3. de l'article 6 de la Directive qui permet aux Etats membres de prévoir des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité des informations.

Le paragraphe (3) de cet article s'inscrit dans la même finalité, à savoir que la violation de l'obligation de confidentialité constitue une faute grave permettant la mise à pied d'un délégué du personnel.

Ad 3. à 6.

Ces points du projet de loi ont trait à la procédure d'information et de consultation au sens de la Directive *dans les entreprises occupant régulièrement au moins 150 travailleurs.*

Conformément aux explications figurant à l'exposé des motifs, *cette procédure est ancrée au comité mixte*, la législation actuelle y afférente étant déjà assez proche des dispositions de la Directive.

Etant donné que l'égalité de traitement doit être sauvegardée pour l'ensemble des travailleurs, quelle que soit la taille de l'entreprise, le texte retenu est exactement calqué sur la procédure nouvellement introduite pour les délégations du personnel (points 1 et 2 du projet). A ces fins, les articles L. 423-2 (3), L. 423-3, L. 423-4, L. 423-5 et L. 425-2 du Code du Travail, sont à la base maintenus, mais sont modifiés, adaptés et complétés.

* La *structure actuelle* des textes était la présente:

- information et consultation régulière sur l'évolution de l'emploi: article L. 423-2, paragraphe (3);
- information et consultation régulière sur l'évolution économique et financière: L. 423-4;
- information et consultation ponctuelle sur les décisions économiques et financières et leurs incidences y compris sur l'emploi: article L. 423-3.

Pour que le texte soit conforme à la Directive, symétrique des dispositions en matière de délégations du personnel et plus logique, la structure est légèrement modifiée.

* La *structure proposée* est la suivante:

- information et consultation régulière: article L. 423-3, sur l'évolution économique et financière (paragraphe (1)) et sur l'emploi (paragraphe (2));
- information et consultation sur les décisions économiques et financières: article L. 423-4, leurs incidences sur la vie et la marche de l'entreprise (paragraphe (1)) et sur l'emploi (paragraphe (2));
- information et consultation sur les décisions affectant l'organisation et les contrats de travail: article L. 423-2, paragraphe (3); cet article a trait plus généralement aux conditions de travail et constitue donc le point d'ancrage le plus logique de la disposition en question demandée par la Directive; l'actuel paragraphe (3) a trait à l'évolution de l'emploi et est donc transféré au nouvel article L. 423-3, paragraphe (2).

Etant donné que les textes proposés sont les mêmes, le commentaire des articles relatifs aux nouvelles dispositions en matière de délégations du personnel est valable mutatis mutandis.

Ad 3.

Article L. 423-2 (3) Ce texte transpose le point c) du paragraphe 2. de l'article 4 de la Directive et a trait à l'information et la consultation portant sur les décisions susceptibles d'entraîner des conséquences au niveau de l'organisation du travail et les contrats de travail. Il fait écho à l'article L. 414-4 (1), i) sous 3. introduit par la présente loi au niveau des délégations du personnel dans les établissements occupant régulièrement entre 50 et 149 travailleurs. L'article L. 423-2 a trait de manière générale aux conditions de travail. L'actuel paragraphe (3) portant sur les besoins de main-d'œuvre, et étant donc un corps étranger dans le contexte de l'article L. 423-2, se trouve transféré à l'article L. 423-3 (2) aux termes du présent projet (information et consultation régulière sur les questions liées à l'emploi).

Ad 4.

Article L. 423-3 Cet article établit une obligation d'information et de consultation régulière, portant sur l'évolution économique de l'entreprise (paragraphe (1)) et sur l'évolution de l'emploi (paragraphe (2)). Il transpose donc les points a) et b) du paragraphe 2. de l'article 4 de la Directive.

(1) L'actuel article L. 423-4 est repris ici en l'adaptant sur deux points aux exigences de la Directive: il précise que l'information et consultation doit porter sur l'évolution récente et future de l'entreprise, de même que sur les investissements réalisés et prévus (la Directive parle d'évolution récente et probable). La périodicité de deux fois par an est prévue au texte actuel. Pour se conformer aux exigences de la Directive concernant l'efficacité de la procédure (paragraphe 3. et 4. de l'article 4 de la Directive), le texte propose en outre de prévoir l'information et la consultation dès que les données importantes sont disponibles. Ce texte est le parallèle de l'article L. 414-4 (2) introduit par la présente loi au niveau des délégations dans les établissements entre 50 et 149 travailleurs.

(2) Le présent paragraphe a trait à l'information et consultation régulière sur l'évolution de l'emploi. Il transpose le point b) du paragraphe 2. de l'article 4 de la Directive, en reprenant l'actuel paragraphe (3) de l'article L. 423-2 et en l'étoffant pour le rendre conforme aux exigences de la Directive au sens de son article 4, paragraphes 3. et 4. En ce sens, la notion de mesures de formation et de rééducation professionnelles est précisée en mentionnant le budget de la formation, les modalités d'accès à la formation, et les décisions relatives aux personnes chargées de la formation. Par ailleurs le texte mentionne les questions concernant la participation des travailleurs, et, surtout, les questions de maintien dans l'emploi. Cette dernière mention correspond aux priorités politiques du Gouvernement, telles qu'avalisées par les conclusions du comité de coordination tripartite du 28 avril 2006. Le texte prévoit donc aussi les mesures d'anticipation aux termes du point b) du paragraphe 2. de l'article 4 de la Directive. L'ensemble des points en question est à considérer comme faisant partie des „mesures sociales“ aux termes de l'article L. 423-3 (2) actuel du Code du Travail.

Article L. 423-4 Cet article prévoit la *procédure d'information et de consultation sur des décisions ponctuelles et leurs incidences sur la marche de l'entreprise* (paragraphe (1)) et *sur l'emploi* (paragraphe (2)). En fait, tout en transposant l'article 4, paragraphe 2. sous a) et b) de la Directive, le texte reprend l'actuel article L. 423-3 (1) et (2) en améliorant la structure et en le complétant pour le mettre en conformité avec la Directive.

(1) Le texte prévoit l'information et la consultation sur les décisions pouvant avoir une incidence sur la structure, le fonctionnement et l'avenir de l'entreprise. Il reprend à cet effet l'article L. 423-3 (1), sauf les références aux conséquences sur l'emploi qui sont transférées et centralisées dans le paragraphe (2) qui suit et à l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime de pension complémentaire, qui sont transférées au paragraphe (3) qui suit.

(2) Ce paragraphe a trait aux décisions ayant des répercussions sur l'emploi et sur le personnel. Le texte transpose le point b) du paragraphe 2. de l'article 4 de la Directive. Aussi en reprend-il le libellé (alinéa 1), en le combinant au texte actuel du paragraphe (2) de l'article L. 423-3, ainsi qu'en en explicitant le contenu par rapport aux mesures d'anticipation (souci essentiel de la Directive comme de l'actuelle politique de l'emploi) et à la notion de mesures sociales contenue dans le texte actuel.

(3) Ce paragraphe a trait à l'information et la consultation sur les décisions concernant l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime de pension complémentaire. Il reprend les termes finaux de l'actuel alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article L. 423-3.

Ad 5.

Il est proposé d'insérer un nouvel article L. 423-5 dans le Code du Travail.

Article L. 423-5 (1) Ce paragraphe définit les modalités générales de ce que la Directive entend par information et consultation. Les deux premiers alinéas transposent textuellement les points f et g de l'article 2 ainsi que le paragraphe 3. de l'article 4 de la Directive.

L'alinéa 3 définit plus précisément la notion d'information et consultation et en fixe les modalités. Ce faisant, le texte, d'une part, transpose le paragraphe 4. de l'article 4 de la Directive, et, d'autre part, reprend l'actuel paragraphe (3) de l'article L. 423-3. Le principe d'une procédure préalable aux décisions envisagées, qui figurait déjà dans ce texte actuel est repris. Une telle procédure préalable est d'ailleurs conforme aux exigences de la Directive: aux termes du point a) du paragraphe 4. de l'article 4 de la Directive, la consultation doit avoir lieu à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés. Le caractère préalable de la procédure, de même que les exigences qualitatives prévues par le présent alinéa assurent donc la conformité de la loi à la Directive. Le même texte se retrouve, pour les délégations du personnel, à l'article L. 414-4 (1) sous ii).

(2) Ce paragraphe transpose la faculté ouverte par l'article 5 de la Directive, à savoir que les partenaires sociaux, en l'espèce les membres travailleurs du comité mixte et le chef d'entreprise peuvent s'accorder sur les modalités d'information et de consultation. Cependant, le texte prévoit, conformément au texte de la Directive, que cet accord doit respecter la finalité sous-jacente à la Directive, à savoir l'information et la consultation en temps utile et efficace. Le Gouvernement reconnaît que les partenaires sociaux peuvent utilement fixer les modalités dans le cadre spécifique de leur entreprise. Il veut cependant éviter que de tels accords puissent déjouer la protection minimale prévue par la Directive. C'est aussi pour cette raison que le projet propose un accord écrit et une procédure en cas de désaccord. Par ailleurs en cas de désaccord persistant, ainsi qu'en cas d'annulation de la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines, les dispositions minimales du paragraphe (1) s'appliquent d'office.

(3) et (4) Ces deux paragraphes transposent le paragraphe 2. de l'article 6 de la Directive. Ils concernent le cas où le chef d'entreprise estime que soit la durée de la procédure d'information et de consultation, soit le principe même de cette procédure respectivement la divulgation des documents requis entravent gravement le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement, compromettent une opération projetée ou portent un préjudice grave à la gestion et l'avenir de l'entreprise.

Au cas où le chef d'entreprise estime que la durée de la procédure est préjudiciable, il peut demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de fixer une date limite de fin de procédure (*paragraphe (3)*). La procédure contentieuse prévue au paragraphe (2) concernant le désaccord sur les modalités est applicable. La Directive dispose en effet dans son article 6, paragraphe 3. que les Etats membres doivent prévoir des procédures de recours administratifs ou judiciaires.

Au cas où le chef d'entreprise met en cause le principe même de la procédure et les documents requis, il peut demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de remplacer la procédure préalable par une information orale dans les trois jours de la décision prise (donc ex post) (*paragraphe (4)*). Ici encore, la procédure contentieuse du *paragraphe (3)* est d'application. A noter que cette procédure de remplacement ex post figure déjà dans le texte actuel du *paragraphe (3)* de l'article L. 423-3. Le même texte se trouve, pour la procédure d'information et de consultation, au sens de la Directive, au niveau des délégations, au nouvel article L. 414-4 (5).

Ad 6.

Article L. 425-2 Ce texte étoffe l'article existant pour le mettre en conformité avec l'article 6, paragraphes 1. et 3. de la Directive. Cet article a trait à la confidentialité des informations.

Le *paragraphe (1)* contient les principes liés à l'obligation de confidentialité.

Le *paragraphe (2)* fixe la procédure de contestation, lorsque les membres travailleurs du comité mixte estiment abusive la demande de confidentialité, et sont d'avis que les informations concernées sont indispensables pour la défense des intérêts du personnel. Il s'agit du même schéma procédural que celui prévu, au niveau des délégations, par le nouvel article L. 415-2 (2). La possibilité de recours revient au groupe des représentants des travailleurs et non aux membres individuels du comité mixte. Le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines statue sur base des intérêts légitimes de l'entreprise et du personnel. Il pourra confirmer, infirmer ou relativiser la demande de traitement confidentiel en la limitant à une partie des informations. Sa décision est susceptible de recours en annulation devant les juridictions administratives. L'institution de cette procédure fait suite à l'article 6, *paragraphe 3.* de la Directive.

L'alinéa final de ce *paragraphe (2)* dispose que des dérogations éventuellement accordées à la confidentialité ne s'appliquent qu'aux membres élus de la délégation. Les tiers, conseillers et organisations professionnelles ne seront pas relevés de leur obligation. Le souci en est de limiter l'information à l'intérieur de l'entreprise. De cette manière, ce texte donne vie à la dernière phrase du *paragraphe 3.* de l'article 6 de la Directive qui permet aux Etats membres de prévoir des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité des informations.

Le *paragraphe (3)* de cet article s'inscrit dans la même finalité, à savoir que la violation de l'obligation de confidentialité constitue une faute grave permettant la mise à pied d'un délégué du personnel.

Article III. –

Le texte de la loi doit contenir cette disposition expresse conformément à l'article 9 de la Directive, même si les modifications législatives de fond vont se fondre par la suite dans le Code du Travail.

Selon la Directive et les principes généraux de transposition d'une Directive, le texte de transposition doit contenir des dispositions expresses donnant vie à des obligations prévues par la Directive. En l'occurrence, la Directive oblige les Etats membres à sauvegarder l'application des dispositions concernant l'information et la consultation dans le cadre des législations sur les licenciements collectifs, les transferts d'entreprise et les comités d'entreprise européens.

Le présent article fixe cette obligation dans le texte de loi luxembourgeois, en y ajoutant la procédure d'information et consultation prévue dans la législation sur l'implication des travailleurs dans le cadre de la Société européenne.

**DIRECTIVE 2002/14/CE DU PARLEMENT EUROPEEN
ET DU CONSEIL
du 11 mars 2002**

**établissant un cadre général relatif à l'information
et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne**

LE PARLEMENT EUROPEEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE,

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

vu la proposition de la Commission¹,

vu l'avis du Comité économique et social²,

vu l'avis du Comité des régions³,

statuant conformément à la procédure prévue à l'article 251⁴, au vu du projet commun approuvé par le comité de conciliation le 23 janvier 2002,

considérant ce qui suit:

(1) Selon l'article 136 du traité, la Communauté et les Etats membres ont notamment pour objectif de promouvoir le dialogue social entre les partenaires sociaux.

(2) Le point 17 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit, entre autres, que l'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon les modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents Etats membres.

(3) La Commission a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire en matière d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de la Communauté.

(4) La Commission, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée et ceux-ci ont transmis à la Commission leurs avis.

(5) Au terme de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux n'ont pas informé la Commission de leur volonté d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord.

(6) L'existence, aux niveaux communautaire et national, de cadres juridiques visant à assurer l'association des travailleurs à la marche de l'entreprise et aux décisions qui les concernent, n'a pas toujours empêché que des décisions graves concernant les travailleurs soient prises et rendues publiques sans que des procédures adéquates d'information et de consultation aient été préalablement mises en place.

(7) Il importe de renforcer le dialogue social et les relations de confiance au sein de l'entreprise afin de favoriser l'anticipation des risques, de rendre l'organisation du travail plus flexible et de faciliter l'accès des travailleurs à la formation au sein de l'entreprise tout en préservant la sécurité, de sensibi-

¹ JO C 2 du 5.1.1999, p. 3.

² JO C 258 du 10.9.1999, p. 24.

³ JO C 144 du 16.5.2001, p. 58.

⁴ Avis du Parlement européen du 14 avril 1999 (JO C 219 du 30.7.1999, p. 223), confirmé le 16 septembre 1999 (JO C 54 du 25.2.2000, p. 55). Position commune du Conseil du 27 juillet 2001 (JO C 307 du 31.10.2001, p. 16) et décision du Parlement européen du 23 octobre 2001 (non encore parue au Journal officiel). Décision du Parlement européen du 5 février 2002 et décision du Conseil du 18 février 2002.

liser les travailleurs aux besoins d'adaptation, d'accroître la disponibilité des travailleurs pour qu'ils s'engagent dans des mesures et des actions visant à renforcer leur capacité d'insertion professionnelle, de promouvoir l'association des travailleurs à la marche et à l'avenir de l'entreprise et de renforcer la compétitivité de celle-ci.

(8) Il importe notamment de promouvoir et de renforcer l'information et la consultation sur la situation et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise, et, lorsqu'il ressort de l'évaluation faite par l'employeur que l'emploi au sein de l'entreprise risque d'être menacé, les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en termes de formation et de développement des compétences des travailleurs, en vue de contrebalancer l'évolution négative ou ses conséquences, et de renforcer la capacité d'insertion professionnelle et l'adaptabilité des travailleurs susceptibles d'être affectés.

(9) Une information et une consultation en temps utile constituent une condition préalable à la réussite des processus de restructuration et d'adaptation des entreprises aux nouvelles conditions induites par la mondialisation de l'économie, notamment au travers du développement de nouveaux modes d'organisation du travail.

(10) La Communauté a défini et mis en oeuvre une stratégie pour l'emploi, axée sur les notions „d'anticipation“, de „prévention“ et „capacité d'insertion professionnelle“, qui doivent constituer des éléments-clés de toutes les politiques publiques susceptibles de favoriser l'emploi, y compris des politiques des entreprises, à travers l'intensification du dialogue social en vue de faciliter des changements compatibles avec la préservation de l'objectif prioritaire de l'emploi.

(11) La poursuite du développement du marché intérieur doit se faire d'une façon harmonieuse, en préservant les valeurs essentielles sur lesquelles reposent nos sociétés et en faisant bénéficier tous les citoyens du développement économique.

(12) L'entrée dans la troisième phase de l'union économique et monétaire a accru et accéléré les pressions compétitives au niveau européen, ce qui exige un accompagnement social renforcé au niveau national.

(13) Les cadres juridiques en matière d'information et de consultation des travailleurs qui existent aux niveaux communautaire et national sont souvent excessivement orientés vers le traitement a posteriori des processus de changement, négligent les aspects économiques des décisions et ne favorisent pas une réelle anticipation de l'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise et la prévention des risques.

(14) L'ensemble de ces évolutions politiques, économiques, sociales et juridiques impose une adaptation du cadre juridique existant qui prévoit les instruments juridiques et pratiques permettant l'exercice du droit à l'information et à la consultation.

(15) La présente directive ne porte pas atteinte aux systèmes nationaux dans le cadre desquels l'exercice concret de ce droit implique une manifestation collective de volonté de la part des titulaires de celui-ci.

(16) La présente directive ne porte pas atteinte aux systèmes prévoyant l'association directe des travailleurs, tant que ceux-ci ont toujours la liberté d'exercer leur droit à l'information et à la consultation à travers leurs représentants.

(17) Etant donné que les objectifs de l'action envisagée, évoqués antérieurement, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les Etats membres, dans la mesure où il s'agit d'établir un cadre pour l'information et la consultation des travailleurs adapté au nouveau contexte européen décrit ci-dessus et peuvent donc, en raison de la dimension et des effets de l'action envisagée, être mieux réalisés au niveau communautaire, la Communauté peut adopter des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

(18) Ce cadre général a pour objectif d'établir des exigences minimales applicables dans l'ensemble de la Communauté tout en n'empêchant pas les Etats membres de prévoir des dispositions plus favorables aux travailleurs.

(19) Ce cadre général a également pour but d'éviter toutes contraintes administratives, financières et juridiques qui feraient obstacle à la création et au développement de petites et moyennes entreprises. Il semble adéquat, pour ce faire, de limiter le champ d'application de la présente directive, selon le choix fait par les Etats membres, aux entreprises employant au moins 50 travailleurs ou aux établissements employant au moins 20 travailleurs.

(20) Ceci prend en compte et ne porte pas atteinte à d'autres mesures et pratiques nationales visant à promouvoir le dialogue social dans les entreprises non couvertes par la présente directive, ainsi que dans les administrations publiques.

(21) Toutefois, à titre transitoire, les Etats membres dans lesquels il n'y a pas de régime légal établi d'information et de consultation des travailleurs ou de représentation de ceux-ci devraient avoir la possibilité de restreindre davantage le champ d'application de la présente directive en ce qui concerne le nombre des travailleurs.

(22) Le cadre communautaire en matière d'information et de consultation devrait limiter au minimum les charges imposées aux entreprises ou établissements, tout en assurant l'exercice effectif des droits accordés.

(23) L'objectif de la présente directive sera atteint en établissant un cadre général reprenant les principes, les définitions et les modalités en matière d'information et de consultation, que les Etats membres devront respecter et adapter à leurs réalités nationales, en assurant, le cas échéant, aux partenaires sociaux un rôle prépondérant en leur permettant de définir librement, par voie d'accord, les modalités d'information et de consultation des travailleurs qu'ils jugent les plus conformes à leurs besoins et à leurs souhaits.

(24) Il convient de ne pas porter atteinte à certaines règles spécifiques dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs qui existent dans certains droits nationaux et qui s'adressent aux entreprises ou aux établissements poursuivant des fins politiques, d'organisation professionnelle, confessionnelles, charitables, éducatives, scientifiques ou artistiques, ainsi que des fins d'information ou d'expression d'opinions.

(25) Il convient de protéger les entreprises et les établissements contre la divulgation de certaines informations particulièrement sensibles.

(26) Il y a lieu de permettre à l'employeur de ne pas informer et consulter lorsque ceci porterait gravement préjudice à l'entreprise ou à l'établissement, ou lorsqu'il obéit immédiatement à une injonction qui lui est adressée par une autorité de contrôle ou de surveillance.

(27) L'information et la consultation entraînent à la fois des droits et des obligations pour les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

(28) Des procédures administratives ou judiciaires ainsi que des sanctions effectives, proportionnées à la gravité des infractions et dissuasives devraient s'appliquer en cas de violation des obligations découlant de la présente directive.

(29) La présente directive ne devrait pas affecter, lorsqu'elles sont plus spécifiques, les dispositions de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs⁵ et de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements⁶.

⁵ JO L 225 du 12.8.1998, p. 16.

⁶ JO L 82 du 22.3.2001, p. 16.

(30) La présente directive ne devrait pas porter atteinte à d'autres droits d'information et de consultation, y inclus ceux découlant de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs⁷.

(31) La mise en oeuvre de la présente directive ne devrait pas constituer un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par celle-ci,

ONT ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE:

Article premier

Objet et principes

1. La présente directive a pour objectif d'établir un cadre général fixant des exigences minimales pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises ou les établissements situés dans la Communauté.
2. Les modalités d'information et de consultation sont définies et mises en oeuvre conformément à la législation nationale et aux pratiques en matière de relations entre les partenaires sociaux en vigueur dans les différents Etats membres, de manière à assurer l'effet utile de la démarche.
3. Lors de la définition ou de la mise en oeuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des travailleurs travaillent dans un esprit de coopération et dans le respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise ou de l'établissement et de ceux des travailleurs.

Article 2

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

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

⁷ JO L 254 du 30.9.1994, p. 64. Directive modifiée par la directive 97/74/CE (JO L 10 du 16.1.1998, p. 22).

*Article 3****Champ d'application***

1. La présente directive s'applique, selon le choix fait par les Etats membres:
 - a) aux entreprises employant dans un Etat membre au moins 50 travailleurs, ou
 - b) aux établissements employant dans un Etat membre au moins 20 travailleurs.
 Les Etats membres déterminent le mode de calcul des seuils de travailleurs employés.
2. Dans le respect des principes et objectifs visés dans la présente directive, les Etats membres peuvent prévoir des dispositions spécifiques applicables aux entreprises ou aux établissements qui poursuivent directement et essentiellement des fins politiques, d'organisation professionnelle, confessionnelles, charitables, éducatives, scientifiques ou artistiques, ainsi que des fins d'information ou d'expression d'opinions, à condition que, à la date d'entrée en vigueur de la présente directive, des dispositions de ce type existent déjà en droit national.
3. Les Etats membres peuvent déroger à la présente directive en prévoyant des dispositions particulières applicables aux équipages des navires de haute mer.

*Article 4****Modalités de l'information et de la consultation***

1. Dans le respect des principes énoncés à l'article 1er et sans préjudice des dispositions et/ou pratiques en vigueur plus favorables aux travailleurs, les Etats membres déterminent les modalités d'exercice du droit à l'information et à la consultation au niveau approprié, conformément au présent article.
2. L'information et la consultation recouvrent:
 - a) l'information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;
 - b) l'information et la consultation sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi;
 - c) l'information et la consultation sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions communautaires mentionnées à l'article 9, paragraphe 1.
3. L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation.
4. La consultation s'effectue:
 - a) à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés;
 - b) au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité;
 - c) sur la base des informations fournies par l'employeur, conformément à l'article 2, point f), et de l'avis que les représentants des travailleurs ont le droit de formuler;
 - d) de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre;
 - e) en vue d'aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur visées au paragraphe 2, point c).

*Article 5****Information et consultation découlant d'un accord***

Les Etats membres peuvent confier aux partenaires sociaux au niveau approprié, y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le soin de définir librement et à tout moment par voie d'accord

négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs. Ces accords, et les accords existant à la date figurant à l'article 11, ainsi que les éventuelles prorogations ultérieures de ces accords, peuvent prévoir, dans le respect des principes énoncés à l'article 1er et dans des conditions et limites fixées par les Etats membres, des dispositions différentes de celles visées à l'article 4.

Article 6

Informations confidentielles

1. Les Etats membres prévoient que, dans les conditions et limites fixées par les législations nationales, les représentants des travailleurs, ainsi que les experts qui les assistent éventuellement, ne sont pas autorisés à révéler aux travailleurs ou à des tiers des informations qui, dans l'intérêt légitime de l'entreprise ou de l'établissement, leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel. Cette obligation subsiste quel que soit le lieu où ils se trouvent, même après l'expiration de leur mandat. Toutefois, un Etat membre peut autoriser les représentants des travailleurs et toute personne qui les assiste à transmettre des informations confidentielles à des travailleurs et à des tiers liés par une obligation de confidentialité.

2. Les Etats membres prévoient que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par les législations nationales, l'employeur n'est pas obligé de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ou lui porteraient préjudice.

3. Sans préjudice des procédures nationales existantes, les Etats membres prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires pour le cas où l'employeur exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément aux paragraphes 1 et 2. Ils peuvent prévoir, en outre, des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité de l'information en question.

Article 7

Protection des représentants des travailleurs

Les Etats membres veillent à ce que les représentants des travailleurs jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties suffisantes leur permettant de réaliser d'une façon adéquate les tâches qui leur ont été confiées.

Article 8

Défense des droits

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

2. Les Etats membres prévoient des sanctions adéquates applicables en cas de violation des dispositions de la présente directive par l'employeur ou les représentants des travailleurs. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

Article 9

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

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

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

Article 10

Dispositions transitoires

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

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

Article 11

Transposition

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

Article 12

Réexamen par la Commission

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

Article 13

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.

Article 14

Destinataires

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

FAIT à Bruxelles, le 11 mars 2002.

Par le Parlement européen,
Le président,
P. COX

Par le Conseil,
Le président,
J. PIQUE I CAMPS