

N° 5788

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant:

1. transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;
2. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du code du travail

* * *

*(Dépôt: le 4.10.2007)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (1.10.2007)	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi	4
4) Commentaire des articles	7
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.....	10

*

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 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne; 2. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du code du travail.

Palais de Luxembourg, le 1er octobre 2007

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François BILTGEN

HENRI

EXPOSE DES MOTIFS

1.) Le présent projet de loi annule et remplace le projet No 5615 qui est donc retiré du rôle de la Chambre des Députés.

Le but unique du projet est la transposition en droit national de la Directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

A cette fin, le Code du Travail doit être modifié, en l'espèce ses articles L. 414-4, L. 414-5 et L. 415-2, figurant au Chapitre IV du Titre premier du Livre IV ayant trait aux attributions des délégués du personnel.

2.) Le projet No 5615 avait fait l'objet d'une opposition formelle du Conseil d'Etat ayant invoqué l'inégalité de traitement entre salariés des diverses entreprises/établissements alors que le Gouvernement avait fait usage de la faculté lui offerte par la Directive d'introduire le cadre général d'information et de consultation seulement dans les entreprises à partir de 50 salariés.

Par ailleurs, lors des dernières discussions tripartites, l'introduction du statut unique pour tous les salariés fut retenu dans l'accord final comme élément comportant de larges éléments d'ordre social. Il existe donc un accord tripartite de limiter actuellement l'intervention législative en matière de dialogue social interne à l'entreprise à la seule et stricte transposition de la Directive 2002/14, selon le principe dit 1/1, donc toute la Directive mais rien que la Directive.

C'est pour cette raison, et face aux avis négatifs des chambres professionnelles patronales sur le projet 5615, qu'elles considéraient comme largement excéder les impératifs fixés par la Directive, que le Gouvernement a refait l'étude dudit projet et a pu se rallier à la thèse que certaines dispositions pouvaient effectivement être considérées comme allant au-delà des dispositions de la Directive. C'était le cas notamment pour les éléments d'ordre procédural et de mise en oeuvre pratique.

3.) Il y a par contre accord des représentants patronaux avec la proposition du Gouvernement d'ancrer les dispositions minimales prévues par la Directive au niveau des attributions des délégations actuelles, et de ne pas introduire de nouvelle catégorie de délégation à élire dans les établissements de 20 salariés au moins et dont les attributions se limiteraient aux seuls aspects traités par la Directive. C'est par ailleurs la solution la plus facile et la plus intelligible pour les personnes qui travaillent quotidiennement dans le dialogue social intra-entreprises. Cette approche tient aussi compte des objectifs de simplification administrative.

La démarche est donc simple: ajouter aux attributions des délégations existantes les compétences prévues par la Directive.

Le texte complète tout un tissu de dispositions en matière d'information et de consultation créé notamment par le droit du travail européen (licenciements collectifs, maintien des droits en cas de transferts, Société européenne, Société coopérative européenne, société créée par fusion transfrontalière, comité d'entreprise européen) et national (Comités mixtes, cogestion).

4.) Quant au fond, l'inscription des nouvelles prérogatives dans les articles L. 414-4 et L. 414-5 du code du travail, traitant des attributions des délégués en matière „d'information sur la vie de l'entreprise“ s'impose logiquement. Un léger réagencement du texte devient cependant nécessaire, sur les points suivants:

- a) – les deux domaines où la délégation a un simple droit d'information (article 4, sous 2. point a) de la Directive) sont regroupés dans les paragraphes (1) et (2);
- ces deux textes proviennent d'ailleurs largement du texte actuel du Code du travail où ce droit existait déjà, à savoir respectivement dans l'actuel alinéa 1 de l'article L. 414-4 (information sur la marche et la vie de l'entreprise) et dans l'actuel article L. 414-5 (information sur les données économiques et financières dans les sociétés par actions); le Gouvernement propose donc d'intégrer cet actuel article L. 414-5 comme deuxième alinéa nouveau dans l'article L. 414-4, paragraphe (1); la place de l'article L. 414-5 actuel est donc libérée pour des dispositions d'ordre formel et procédural prévues par la Directive;
- le texte lui-même est cependant nécessairement aligné sur la reproduction textuelle de la Directive, pour garantir la conformité de la transposition; ainsi le texte reprend-il textuellement le point a)

du point 2. de l'article 4 de la Directive; il y a lieu essentiellement de souligner, seul point vraiment nouveau, que l'information à la délégation doit désormais comprendre, selon les vœux de la Directive, celle portant sur l'évolution probable des activités de l'entreprise et de l'établissement;

- le paragraphe (2) reprend textuellement l'actuel alinéa 2 de l'article L. 414-4 du Code du Travail (information en matière de santé et sécurité et de protection et prévention).
- b) – les deux domaines où la Directive crée un droit à l'information et à la consultation sont regroupés au paragraphes (3) et (4) du nouvel article L. 414-4 tel que proposé par le projet;
 - ces textes créent un droit nouveau pour les délégations selon les dispositions des points b) et c) du point 2. de l'article 4 de la Directive;
 - le paragraphe (3) du texte proposé reprend l'alinéa final de l'actuel article L. 414-4 portant actuellement sur une simple information sur les questions liées au personnel; il introduit cependant, conformément au point c) du point 2. de l'article 4 de la Directive un droit à l'information et la consultation, et reprend les termes exacts de la Directive, tout en maintenant sous la forme d'un „notamment“ le texte actuel demandant la présentation semestrielle des données reprises dans le texte.

Cette approche devient indispensable parce que certaines notions reprises par la Directive n'existent pas dans notre texte actuel (situation, structure et évolution probable de l'emploi) et, surtout parce que la Directive introduit, – et c'était là une de ses finalités essentielles – l'information et la consultation sur les éventuelles mesures d'anticipation notamment en cas de menace sur l'emploi.

- le paragraphe (4) reprend textuellement le point c) du point 2. de l'article 4 de la Directive, introduisant un droit d'information et de consultation sur les **décisions** susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, et y compris celles ayant lieu dans le cadre d'un licenciement collectif ou d'un transfert d'entreprise. Ici encore l'idée d'information et de consultation sur les **anticipations** est sous-jacente au texte.

Sur ces deux points la Directive justifie donc son surnom de „Directive Vilvoorde“, adoptée sous l'impression des licenciements collectifs massifs intervenus à l'époque sans une procédure d'information et de consultation vraiment efficace sur le site automobile de Vilvoorde.

5.) La place devenue vacante sous l'intitulé de l'article L. 414-5 est utilisée pour introduire les définitions prévues par la Directive et des dispositions d'ordre formel et procédural.

- Le paragraphe (1) du nouvel article L. 414-5 reprend ainsi les conditions minimales d'information et de consultation telles que prévues dans la Directive. Ces notions sont formulées de manière très générale, de manière que le texte doit prendre soin de renvoyer aux conditions de forme et de délai plus précises figurant à l'article L. 414-4 (reprises textuellement du texte actuel) qui restent évidemment valables. D'ailleurs ce renvoi est obligatoire au regard de l'article 9, sous 4. de la Directive qui interdit aux États membres d'utiliser la transposition de la Directive pour faire régresser le niveau de protection actuel des salariés en matière d'information et de consultation.
- Vu l'engagement du Gouvernement à une transposition 1/1 de la Directive, le paragraphe (2) de l'article L. 414-5 reprend textuellement la possibilité introduite par la Directive (article 5) de fixer les modalités d'information et de consultation par voie d'accord entre partenaires sociaux, à tous les niveaux appropriés. Dans le même sens, et en transposant le point 3. de l'article 1 de la Directive contenant les objets et principes de la Directive, le projet précise, dans le paragraphe (3) de l'article L. 414-5, que lors de cette définition des modalités, les parties respectent l'esprit de coopération et la sauvegarde de leurs intérêts réciproques.
- Finalement, déférant aux dispositions de l'article 9 de la Directive, le paragraphe (4) de l'article L. 414-5 dispose que les textes introduits par transposition de la Directive ne portent pas atteinte aux autres droits à information et consultation résultant des directives européennes et des législations nationales. Le texte énumère les législations pertinentes.

6.) Le point 4 du projet ayant trait à l'article L. 415-2, complète ce texte, relatif à la confidentialité de l'information et de la consultation, en y intégrant textuellement les dispositions de la Directive. Il y a plus particulièrement lieu de renvoyer aux deux alinéas finaux de ce texte, qui précisent les procé-

dures dans le cadre de litiges sur la confidentialité des données requises par le chef d'entreprise et le refus d'informations de la part de ce dernier. La Directive prévoit des procédures administratives ou judiciaires. Le Gouvernement estime que la décision ad hoc du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines doit être susceptible d'un recours judiciaire. Cette approche correspond à l'approche générale, telle que développée aussi dans les projets de loi réformant l'ITM, consistant à éviter de faire du Directeur de l'ITM un organe quasi juridictionnel.

7.) Remarques générales

Les articles 7 et 8 de la Directive ne nécessitent pas transposition formelle, alors que la protection des représentants du personnel est prévue au texte général (article L. 415-11 du Code du Travail) et que la défense des droits devant assurer une application correcte et efficace du texte ainsi que les sanctions pour ceux qui entravent le fonctionnement sont prévues dans les articles L. 415-5 à L. 416-7, respectivement à l'article L. 417-1 à 4 du Code du travail.

8.) Champ d'application des délégations du personnel dans le cas des employés privés au service d'un employeur du secteur public

Selon la législation actuelle (article L. 411-1 du Code du Travail), les employés privés au service d'un employeur du secteur public ne sont pas autorisés à participer aux élections des délégués du personnel. Ils n'ont ni le droit de vote actif, ni de droit de vote passif. Par contre, les ouvriers de statut privé d'un tel employeur élisent une délégation, conformément à l'article L. 411-1, paragraphe (1), alinéa 2 du Code du Travail.

Il s'agit d'une discrimination en matière d'exercice des droits syndicaux à laquelle il s'agit de remédier. D'ailleurs la Cour Constitutionnelle a statué en ce sens. L'arrêt 22/04 du 18 juin 2004 (Mémorial A, No 117 du 12 juillet 2004) ayant trait aux employés privés au service des communes, déclare contraire à l'article 10bis de la Constitution l'ancien article 1er de la loi de 1979 sur les délégations du personnel (actuel article L. 411-1(1) du Code du Travail), en ce qu'il exclut du droit de vote actif et passif les employés privés travaillant au service d'un employeur public. Le projet entend rendre conforme la législation à cet arrêt de la Cour Constitutionnelle. A cette fin, il abolit la limitation de l'obligation de désigner une délégation du personnel pour les seuls ouvriers au service d'un employeur public. Il rend générale la teneur de l'alinéa 1 de l'article L. 411-1 du Code du Travail qui oblige désormais tout employeur, indépendamment de son statut juridique, de son activité et de son secteur, à faire désigner des délégués dès que le nombre de salariés ayant un contrat de travail (ouvriers et employés privés) régulièrement occupés est au moins de 15. Tous les employeurs du secteur public qui occupent régulièrement au moins 15 ouvriers et/ou employés privés sont donc tenus de faire élire des délégations conformément aux dispositions du Code du Travail. Cette obligation existait pour les seuls ouvriers. Elle est étendue aux employés privés. Tout en maintenant les dispositions spécifiques aux employés privés et aux ouvriers dans les articles L. 411-1 et suivants du Code du Travail, en attendant l'entrée en vigueur du statut unique, le texte regroupe désormais sous un terme générique les deux catégories de salariés liés par contrat de travail de droit privé. L'hypothèse des employés privés au service d'un employeur public se retrouvera principalement au niveau des communes.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1er.— Est transposée la Directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne; à cette fin les modifications visées à l'article 2 sont apportées au Code du Travail.

Art. 2.— Le Code du Travail est modifié comme suit:

1. L'alinéa 1 du paragraphe (1) de l'article L. 411-1 prend la teneur suivante:

Art. L. 411-1.— (1) Tout employeur, quelles que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenu de faire désigner les délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins 15 travailleurs liés par contrat de travail. Le cas échéant les dispositions spécifiques relatives aux ouvriers et aux employés privés figurant dans la présente loi sont applicables.

2. **L'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article L. 411-1** est abrogé.
3. **Le titre de la section 4 du chapitre IV (attributions de la délégation du personnel) du Titre premier (Délégations du personnel) du Livre IV (représentation du personnel)** prend la teneur suivante:

Section 4 – Information et consultation sur la vie de l'entreprise

4. **L'article L. 414-4** prend la teneur suivante:

Art. L. 414-4.– (1) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique. Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte; dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'établissement visées à l'article L. 415-6, paragraphe (1).

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et probables de l'établissement et de l'entreprise. A cet effet, elle présente à la délégation, après leur présentation au comité mixte de l'entreprise, s'il en existe, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, 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.

(2) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclairer les membres qui la composent concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser.

Ces mêmes informations doivent être communiquées à tout employeur de travailleurs des entreprises et établissements extérieurs intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise et de l'établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.

(4) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel 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 concernant la législation sur les licenciements collectifs, et le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise.

5. **L'article L. 414-5** prend la teneur suivante:

Art. L. 414-5.– (1) Sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues à l'article L. 414-4 on entend par

- information, la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de lui permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation;
- consultation, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout

avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

(2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles de l'article L. 414-4 du code du travail, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe (1) du présent article.

(3) Lors de la définition et 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 de 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.

(4) Les dispositions des articles L. 414-4 et L. 414-5, paragraphes (1) à (3) ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législation sur les comités mixtes d'entreprise, sur la représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, sur le comité d'entreprise européen, sur l'implication des travailleurs dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière.

6. L'article L. 415-2 prend la teneur suivante:

Art. L. 415-2.– (1) Les membres des délégations du personnel et les conseillers visés à l'article L. 412-2 sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, ils sont tenus de garder le secret des informations présentant un caractère confidentiel et expressément qualifiées comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant dans l'intérêt légitime de l'entreprise ou de l'établissement, tant à l'égard des travailleurs qu'à l'égard de tiers, sauf si les travailleurs ou les tiers sont liés à leur tour par une obligation de confidentialité.

(2) Le chef d'entreprise peut refuser 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, la gestion ou l'avenir de l'entreprise ou de l'établissement, leur porteraient un préjudice ou compromettraient une opération projetée.

(3) Les membres de la délégation qui estimeraient abusive la qualification d'informations comme confidentielles ou le refus de communication d'informations respectivement de consultations conformément aux deux alinéas qui précèdent, peuvent se pourvoir dans la huitaine franche devant le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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 qui statue selon la procédure d'urgence.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1er.–

Cet article énonce la finalité du projet, à savoir la transposition de la Directive 2002/14 et satisfait par là à l'exigence de la Directive, formulée par le point 2. de l'article 11 de la Directive qui énonce que les Etats membres, en adoptant les dispositions de transposition, veillent à ce que ces dernières contiennent une référence à la Directive, ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Il semble plus clair de formuler le but de la transposition dès l'adoption de la loi de transposition. Le lecteur se rendra directement compte de cette finalité. C'est surtout d'ailleurs le cas des institutions consultatives qui repèrent ainsi tout de suite la finalité du projet leur soumis.

Article 2.–

L'article 2 énonce qu'aux fins de la transposition de la Directive, le Code du Travail doit être modifié. Cet article 2 contient 4 points relatifs aux diverses modifications nécessaires.

Ces modifications sont apportées logiquement à la section 4 du chapitre IV du titre premier du Livre IV du Code, qui a trait aux attributions de la délégation du personnel, en l'espèce concernant „la vie de l'entreprise“.

En effet la Directive prévoit des procédures d'information sur les activités économiques actuelles et probables ainsi que des procédures d'information et de consultation en matière de politique du personnel et en matière de décisions apportant des changements importants au niveau de l'organisation de l'entreprise et des contrats de travail. L'élément d'information et/ou de consultation en matière d'anticipations dans la gestion de l'entreprise et de l'établissement devient donc prioritaire.

1. **Ce texte modifie l'article L. 411-1 (1), alinéa 1 du Code du Travail** en ce qu'il introduit désormais l'obligation d'élire une délégation pour les employés privés travaillant moyennant contrat de travail au service d'un employeur public. Pour ce faire, le texte ne fait plus de distinction entre secteurs public et privé, mais oblige tous les employeurs, indépendamment de leur secteur, de leur statut juridique et de leur activité, à faire élire des délégués dès que le nombre de salariés liés moyennant contrat de travail, donc employés privés ou ouvriers, dépasse 15. Toutefois, en attendant l'introduction du statut unique, les dispositions qui sont spécifiques aux ouvriers et aux employés privés restent applicables (exemple: paragraphes (2) et (3) de l'article L. 411-1: délégations ouvrières, et délégations d'employés privés).
2. **Le 2e alinéa de l'article L. 411-1 (1)** ayant trait aux ouvriers au service des employeurs publics peut donc être abrogé.
3. Comme la Directive introduit l'information ET la consultation pour deux des domaines, le titre de la section 4 doit être modifié en conséquence.
4. **Art. L. 414-4.– (1)** Ce texte reprend d'abord l'actuel alinéa 1 de cet article du Code du Travail, l'obligation de communication des renseignements sur la „marche et la vie de l'entreprise“, ainsi que la périodicité prévue. Pour être conforme à l'article 4, 2. sous a) de la Directive, le Gouvernement propose cependant d'ajouter au texte, après un notamment, le contenu textuel de la Directive (évolution récente et probable des activités et la situation économique. En effet les termes „vie et marche“ de l'entreprise ne sont pas nécessairement aussi précisément définis que le domaine visé par la Directive. Par ailleurs, il faut certainement ajouter que l'information doit porter désormais aussi sur l'évolution probable.

Le deuxième alinéa de ce paragraphe reprend textuellement l'actuel article L. 414-5 du code du Travail. Il a trait à la même information que celle visée à l'alinéa 1, mais adaptée aux sociétés par actions. Le texte du projet *n'ajoute rien au fond, sauf à intégrer les termes exacts de la Directive, dont l'information sur l'évolution probable.*

Le regroupement de ces deux textes, actuellement éloignés formellement dans le texte, s'imposait alors que sur le fond la même finalité est visée sauf à prévoir des modalités différentes selon les sociétés par actions et les autres formes d'établissements ou entreprises.

(2) Ce paragraphe reprend textuellement l'actuel alinéa 2 de l'article L. 414-4, ayant trait à l'information sur les aspects de santé et de sécurité respectivement de protection des travailleurs.

(3) Ce paragraphe reprend d'une part l'actuelle phrase finale du deuxième alinéa de l'article L. 414-4 ayant trait à l'obligation d'information en matière d'évolutions concernant le personnel.

En plus il doit ajouter deux obligations fixées par la Directive, *dans son article 4, point 2. sous b)*:

- d’une part, il y a désormais information et consultation dans ce domaine;
- d’autre part, le texte de la Directive ajoute aussi l’information et la consultation sur *l’évolution probable, et, surtout, sur les mesures d’anticipation notamment en cas de menace sur l’emploi.* On y retrouve donc obligatoirement l’aspect anticipatif voulu par la Directive.

(4) Ce texte est nouveau et transpose textuellement le *point c) du point 2. de l’article 4 de la Directive.*

Il introduit au niveau des délégations l’obligation d’information et de consultation sur les décisions susceptibles d’entraîner des modifications importantes dans l’organisation du travail et dans les contrats de travail. Le texte de la Directive précise d’ailleurs que sont englobés dans cette obligation les changements résultant des licenciements collectifs et du maintien des droits en cas de transfert d’entreprise.

L’élément d’anticipation est donc de nouveau déterminant, d’autant que selon la Directive l’information et la consultation au sens du présent texte ne fait pas obstacle aux procédures d’information et de consultation prévues par les textes ad hoc.

On note donc que le nouvel article L. 414-4 tel que proposé regroupe les „dispositions de fond“, à savoir dans quels cas il doit y avoir lieu à information et/ou consultation en y intégrant les délais et formes tels qu’actuellement prévus dans le texte du Code du travail. Sur cet élément forme, le projet n’ajoute donc rien.

5. **Art. L. 414-5.**– Comme le contenu actuel de cet article a été muté logiquement dans le projet et figure désormais comme deuxième alinéa du paragraphe (1) de l’article L. 414-4, ce numéro d’article est libéré pour accueillir les dispositions d’ordre procédural ainsi que les définitions prévues par la Directive et qui doivent être mentionnées dans le texte pour garantir une transposition correcte de la Directive.

(1) Ce paragraphe insère les définitions prévues dans la Directive pour les notions d’information et de consultation.

- Le premier tiret définit la notion d’information en transposant *le point f) de l’article 2 et le point 3. de l’article 4 de la Directive.*
- Le deuxième tiret définit quant à lui la notion de consultation en transposant *le point g) de l’article 2 et le point 4. de l’article 4 de la Directive.*

Comme, d’une part, ces textes ne fixent que des principes généraux et des finalités globales (exemple: la consultation s’effectue à un moment, avec des moyens et un contenu appropriés), comme, d’autre part les textes de loi actuels contiennent des dispositions plus contraignantes comme l’obligation d’informer mensuellement ou lors des réunions normales de la délégation avec la direction sur la vie et la marche de l’entreprise ou encore l’obligation d’informer par écrit et une fois par an les délégations dans les sociétés par actions sur la situation économique et financière, le contenu des documents étant d’ailleurs fixé lui aussi, comme finalement *l’article 9, point 4. de la Directive interdit une régression du niveau de protection actuel des travailleurs*, le projet propose un renvoi aux dispositions précitées contenues à l’article L. 414-4 pour en garantir l’application aussi après l’entrée en vigueur du présent texte. Ce qui explique la mention „sans préjudice de ...“ au début du paragraphe (1).

(2) En application du principe que la Directive sera transposée 1/1, le paragraphe (2) transpose textuellement *l’article 5 de la Directive prévoyant la possibilité d’un accord entre partenaires sociaux pour fixer les modalités de la procédure d’information et de consultation.* Selon la Directive cet Accord peut être conclu librement, à tout moment, et aux niveaux appropriés. Le texte prévoit donc que les partenaires sociaux peuvent conclure de tels accords sur les modalités (les principes étant fixés par la Directive et donc la loi) à différents niveaux, qui pourront être le dialogue inter-professionnel, une convention collective, un accord d’entreprise ou un accord d’établissement.

Pendant la phrase finale souligne bien que cet accord doit être en conformité avec les principes et finalités essentielles du texte (tels qu’énumérés tant à l’article L. 414-4 qu’à l’article L. 414-5 (1)).

(3) Le paragraphe (3) tout en *transposant le point 3. de l'article 1 de la Directive*, est à lire en rapport avec ce souci et cette finalité sous-jacents au texte: les modalités d'information respectivement d'information et de consultation doivent être fixées dans un esprit de coopération et de respect des droits mutuels, en tenant compte des intérêts de l'entreprise et de ceux des travailleurs.

(4) Finalement ce paragraphe (4) transpose *l'article 9, points 1. à 3. de la Directive* qui prévoit que les mesures d'information et de consultation nouvelles prévues par la Directive, donc le présent projet, ne font pas obstacle à l'application de dispositions spécifiques d'information et de consultation, tant de droit purement national qu'issues de la législation du travail européenne. Ainsi les présentes dispositions sont d'office cumulativement applicables avec les procédures d'information et de consultation spécifiques en matière de comités mixtes d'entreprise, de représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, de licenciements collectifs, de maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, de comité d'entreprise européen, d'implication des travailleurs dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière.

6. **Art. L. 415-2.**– Ce texte étoffe simplement le même article actuel du Code du travail ayant trait à l'obligation de confidentialité en matière d'information ou d'information et de consultation prévues par la Directive donc la présente loi.

L'article 6 de la Directive, que le présent texte transpose, contient beaucoup plus de détails que l'actuel article L. 415-2. Une transposition correcte du texte oblige donc le Gouvernement à compléter ce texte.

(1) L'obligation de confidentialité elle-même de données qualifiées comme telles par le chef d'entreprise pesant sur les délégués du personnel est simplement maintenue à l'alinéa 2 de ce paragraphe (1). Le texte est simplement adapté au langage employé dans la Directive sans ajouter des éléments ou contraintes nouveaux (*article 6, 1. de la Directive*).

(2) Ce paragraphe est nouveau et *applique le point 2. de l'article 6 de la Directive*. Le texte fixe les conditions dans lesquelles le chef d'entreprise peut refuser de communiquer des données, à savoir, quand, selon des critères objectifs, leur communication entraverait gravement le fonctionnement de la gestion ou le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement, ou leur porteraient un préjudice ou encore compromettraient une opération projetée.

(3) Finalement, le paragraphe (3) a dû être réécrit par rapport à l'alinéa 2 actuel de l'article L. 415-2 du Code du Travail. Le texte a trait aux procédures administratives et/ou judiciaires que la Directive demande pour le cas où l'employeur exige la confidentialité ou refuse de communiquer les informations, respectivement à sauvegarder la confidentialité des données.

Le Gouvernement estime que le petit texte actuel (alinéa final de l'article L. 415-2) ne satisfait pas aux exigences de la Directive. D'une part, pas tous les cas de litige ne sont repris dans le texte. Par ailleurs le Gouvernement n'estime pas opportun de maintenir la décision quasi juridictionnelle en dernière instance du Directeur de l'Inspection du travail et des Mines. Le texte proposé élargit donc le champ d'application des recours en se tenant à la Directive et introduit un recours juridictionnel en annulation contre la décision du Directeur. Cette approche est aussi conforme à la philosophie sous-jacente à la réforme de l'ITM qui abolit le pouvoir juridictionnel du Directeur de l'ITM. Par ailleurs le texte étoffe les indications quant à la procédure dont notamment les délais sont fixés avec précision. Le recours et la décision administrative doivent être formulés chaque fois endéans la huitaine alors que le Tribunal administratif doit statuer selon la procédure d'urgence.

Remarques finales

Les *articles 7 et 8 de la Directive ne nécessitent pas transposition formelle*, alors que la protection des représentants du personnel est prévue au texte général (article L. 415-11 du Code du Travail) et que la défense des droits devant assurer une application correcte et efficace du texte ainsi que les sanctions à ceux qui entravent le fonctionnement sont prévues dans les articles L. 415-5 à L. 416-7, respectivement à l'article L. 417-1 à 4 du Code du travail.

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 sensibiliser 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,

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.

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.

(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

5 JO L 225 du 12.8.1998, p. 16.

6 JO L 82 du 22.3.2001, p. 16.

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.

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.

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).

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 entraîneraient 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 existante 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. PIQUÉ I CAMPS