



Bruxelles, le 10.4.2015  
C(2015) 2303 final

## **DOCUMENT DE CONSULTATION**

**Première phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du TFUE  
concernant une consolidation des directives de l'Union sur l'information et la  
consultation des travailleurs**

## DOCUMENT DE CONSULTATION

### **Première phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du TFUE concernant une consolidation des directives de l'Union sur l'information et la consultation des travailleurs**

#### **1. INTRODUCTION**

L'objectif du présent document est de consulter les partenaires sociaux, conformément à l'article 154, paragraphe 2, du TFUE, afin de connaître leur point de vue sur l'orientation possible de l'action de l'Union européenne concernant une consolidation des directives sur l'information et la consultation des travailleurs.

Un récent «bilan de qualité»<sup>1</sup> a conclu que trois directives<sup>2</sup> sur l'information et la consultation des travailleurs au niveau national<sup>3</sup> sont, dans l'ensemble, «adaptées à leur finalité», c'est-à-dire qu'elles sont généralement pertinentes, efficaces, cohérentes et efficaces (les avantages qu'elles génèrent sont probablement supérieurs à leurs coûts).

Le «bilan de qualité» a cependant mis aussi en lumière diverses lacunes et carences. Certains aspects liés à la mise en pratique des directives ont été mis en cause, notamment du point de vue de l'efficacité et de la cohérence, en ce qui concerne la formulation et les définitions de certaines notions des directives.

À titre de suivi, la Commission a annoncé qu'elle comptait entreprendre la consolidation des trois directives sur l'information et la consultation, sous réserve des résultats de la consultation des partenaires sociaux<sup>4</sup>, dans le cadre de l'initiative REFIT visant à simplifier, réduire les charges réglementaires et consolider la législation.

#### **2. LES DIRECTIVES DE L'UNION SUR L'INFORMATION ET LA CONSULTATION (I&C)**

Le droit à l'I&C au sein de l'entreprise constitue un droit social fondamental consacré par la Charte des droits fondamentaux de l'Union, en particulier son article 27, ainsi que par la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, en particulier son point 17.

L'exercice de ce droit au niveau national ou dans l'entreprise est actuellement régi par les trois directives suivantes: la directive 98/59/CE relative aux licenciements collectifs, la directive 2001/23/CE concernant les transferts d'entreprises (article 7), et la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs.

---

<sup>1</sup> «Bilan de qualité» sur le droit de l'UE en matière d'information et de consultation des travailleurs. Ses résultats ont été publiés dans un document de travail des services de la Commission («*Fitness check*» on *EU law in the area of Information and Consultation of Workers*), SWD(2013) 293 final du 26.7.2013.

<sup>2</sup> En particulier, les directives 98/59/CE relative aux licenciements collectifs, 2001/23/CE concernant les transferts d'entreprises et 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs.

<sup>3</sup> Le «bilan de qualité» n'incluait pas les actes qui traitent de l'I&C au niveau transnational pour les raisons énoncées dans le document de travail sur le bilan de qualité (en particulier dans sa section 1).

<sup>4</sup> Voir la communication de la Commission «*Programme pour une réglementation affûtée et performante (REFIT): résultats et prochaines étapes*» [COM(2013) 685 final].

La législation européenne adoptée dans ce domaine depuis 1975 se rapporte à des bases juridiques distinctes et correspond à des circonstances historiques différentes. Les premières directives, anticipant les conséquences des restructurations d'entreprises sur les salariés au sein du marché intérieur nouvellement créé, visaient principalement à assurer une meilleure protection des travailleurs de la Communauté européenne dans des situations critiques spécifiques (licenciements collectifs) ou en cas de changement d'employeur (transfert d'entreprises), tout en mettant en place des conditions de concurrence plus équitables pour les entreprises sur le marché intérieur. La persistance de lacunes dans les législations et les pratiques nationales a conduit à l'adoption d'une autre directive en 2002 (la directive-cadre) complétant les précédentes et instaurant au niveau de l'Union un régime légal, général et permanent d'I&C, en vue de promouvoir la participation des travailleurs et l'anticipation des changements grâce à l'information et à la consultation sur le lieu de travail.

Les deux premières directives (sur les licenciements collectifs et sur le transfert d'entreprises) remontent aux années 1970. Chaque directive a été modifiée une fois (respectivement en 1992 et en 1998) et consolidée ultérieurement (respectivement en 1998 et en 2001). La directive 2002/14/CE est la plus récente et n'a fait l'objet d'aucune modification.

Si les directives susmentionnées traitent de l'information et de la consultation des travailleurs dans les entreprises au niveau national, d'autres actes de l'Union portent sur l'information et la consultation au niveau transnational. En particulier, la directive 2009/38/CE (refonte) sur les comités d'entreprise européens concerne l'information et la consultation dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire<sup>5</sup>, tandis que d'autres directives se rapportent à l'implication des travailleurs dans certaines formes juridiques européennes spécifiques de sociétés et de coopératives<sup>6</sup>.

La Commission européenne et le Parlement européen ont envisagé précédemment la possibilité de consolider les directives dans le domaine de l'I&C. L'Agenda social 2005-2010 de la Commission prévoyait que «[d]ans le contexte de l'amélioration de la réglementation, et comme cela a été précisé dans le cadre du réexamen à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne, la Commission proposera une mise à jour des directives 2001/23/CE (transferts d'entreprises) et 98/59/CE (licenciements collectifs), ainsi que la codification des diverses dispositions relatives à l'information et à la consultation des travailleurs». Une étude du Parlement européen<sup>7</sup> publiée en 2007 encourageait la Commission à «poursuivre la consolidation de la législation communautaire en matière d'I&C afin d'identifier les avantages et les coûts potentiels, et de clarifier les options et les implications pratiques, de façon à fournir un support à la consultation».

Dans ce contexte, la Commission, estimant nécessaire de promouvoir la cohérence entre toutes les directives dans le domaine de l'I&C, a examiné l'option d'une refonte<sup>8</sup>. Cependant, compte tenu des réticences des parties prenantes consultées et notamment des représentants des gouvernements qui ne jugeaient pas approprié de rouvrir le débat au niveau national sur

---

<sup>5</sup> Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 (JO L 122 du 16.5.2009, P. 28.) de refonte de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

<sup>6</sup> En particulier, la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (JO L 294 du 10.11.2001, p. 22), et la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (JO L 207 du 18.8.2003, p. 25).

<sup>7</sup> IP/A/EMPL/ST/2006-07, PE 358.646, disponible à l'adresse:  
<http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies/download.do?file=17333>

<sup>8</sup> Voir, à cet égard, la section 2 du document SWD(2013) 293.

cette question sensible peu de temps après la transposition de la directive de 2002, la Commission a décidé de donner la priorité à une révision de la directive sur les comités d'entreprise européens, dont la nécessité était largement admise pour des raisons d'efficacité, de sécurité juridique et de cohérence. C'est ce qui a conduit à l'adoption de la directive 2009/38/CE (refonte).

Dans une résolution du 19 février 2009, le Parlement européen a demandé à la Commission d'examiner les exigences de coordination des directives de l'Union dans le domaine de l'I&C, à savoir les directives 94/45/CE, 98/59/CE, 2001/23/CE, 2001/86/CE, 2002/14/CE, 2003/72/CE et le règlement 2157/2001<sup>9</sup>, afin d'étudier la nécessité de procéder à des modifications éventuelles visant à éliminer les chevauchements et les contradictions.

Le Comité économique et social européen a plaidé, dans son avis du 20.3.2013<sup>10</sup>, en faveur d'une action visant à mieux décliner les droits en matière d'I&C dans le droit européen, et a recommandé d'examiner sérieusement dans quelle mesure une consolidation au sein d'une directive-cadre européenne pourrait au moins favoriser l'harmonisation des différentes définitions de l'information et de la consultation ainsi que, lorsqu'elle est prévue, de la participation dans les organes de l'entreprise. Le CESE citait à cet égard les directives 98/59/CE, 2001/23/CE, 2002/14/CE, 2009/38/CE, 2001/86/CE et le règlement 2003/72/CE<sup>11</sup>.

D'une manière plus générale, il convient aussi de noter l'initiative plus récente de la Commission dans le domaine des restructurations, à savoir le Cadre de qualité de l'Union européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations<sup>12</sup>. Le Cadre de qualité s'appuie sur le droit existant de l'Union en matière d'I&C au niveau de l'entreprise, mais il déborde de ce cadre législatif en établissant un ensemble de principes (non contraignants) et de bonnes pratiques à l'intention d'une multitude d'acteurs (entreprises, représentants des travailleurs, partenaires sociaux, services publics de l'emploi, autorités et administrations publiques, etc.) à différents échelons (européen, national, régional, sectoriel et organisationnel). Le Cadre de qualité offre donc aux acteurs susmentionnés des orientations permettant d'anticiper et de gérer les processus de restructuration d'une manière socialement responsable et économiquement efficace. La Commission a annoncé qu'elle suivra l'application du Cadre de qualité et présentera d'ici 2016 un rapport sur la nécessité éventuelle d'une action ultérieure dans ce domaine, assorti, le cas échéant, d'une proposition législative.

### **3. QUESTIONS RELATIVES AU CHAMP D'APPLICATION DES DIRECTIVES DE L'UNION SUR L'I&C**

Certaines questions discutées dans le bilan de qualité ont trait au **champ d'application** des trois directives I&C.

---

<sup>9</sup> Respectivement, les directives sur les comités d'entreprise européens, sur les licenciements collectifs, sur les transferts d'entreprises, sur l'implication des travailleurs dans la société européenne, sur un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs, sur l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne et le règlement relatif au statut de la société européenne.

<sup>10</sup> Avis d'initiative sur le thème «Participation et implication des travailleurs en tant que composantes essentielles d'une bonne gouvernance d'entreprise en Europe et de solutions équilibrées pour sortir de la crise», SOC/470 (Rapporteur: Wolfgang Greif).

<sup>11</sup> Respectivement, les directives sur les licenciements collectifs, sur les transferts d'entreprises, sur un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs, sur les comités d'entreprise européens, sur l'implication des travailleurs dans la société européenne et sur l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne.

<sup>12</sup> COM(2013) 882 final du 13.12.2013.

3.1. Les deux aspects suivants sont déjà abordés dans le contexte d'autres processus ou initiatives:

En ce qui concerne les **PME**, le bilan de qualité a cité des travaux de recherches qui font ressortir les limites de la législation à certains égards, en particulier en ce qui concerne le seuil défini pour la mise en place d'organes d'I&C et a relevé la nécessité d'examiner de façon plus approfondie les questions liées au dialogue social dans les PME, en tenant compte de la situation et des besoins spécifiques de ces dernières. Il concluait qu'il n'existe pas de lien clair entre le niveau des seuils et le degré réel de représentation des travailleurs. Il mentionnait le fait que les accords formels d'I&C ont généralement tendance à être plus rares lorsque la taille de l'entreprise est plus réduite, presque indépendamment du niveau auquel les seuils sont officiellement fixés. Quant au dialogue social dans les petites entreprises, de récentes études menées par Eurofound<sup>13</sup> ont montré qu'il est fortement influencé par les cadres juridiques nationaux, par les cultures et par les traditions qui prévalent dans les relations industrielles. Cependant, le facteur décisif pour le dialogue social dans les petites entreprises est le leadership et la culture de management de l'entreprise, plutôt que la législation et d'autres formes de réglementations. Dans ce contexte, et compte tenu du fait que les différences dans les seuils qui déclenchent l'application des trois directives I&C sont notamment dues à la portée différente des directives, la Commission ne prévoit pas de réviser ces seuils.

En ce qui concerne les **marins**, la Commission a présenté le 18.11.2013 une proposition de directive en vue de lever l'exclusion des gens de mer du champ d'application personnel de plusieurs directives de l'Union en matière de droit du travail<sup>14</sup>.

3.2. Une troisième question à propos du champ d'application des directives de l'Union se rapporte à la mesure dans laquelle le **secteur public** est couvert ou non. Si les directives I&C s'appliquent aux entreprises publiques exerçant une activité économique<sup>15</sup>, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif, elles ne couvrent pas l'administration publique<sup>16</sup>. Les trois directives formulent à cet égard des dispositions similaires sous des libellés différents<sup>17</sup>. La Cour de justice a clarifié l'interprétation de certaines dispositions, le plus récemment dans son arrêt *Nolan*, où elle a précisé que la directive 98/59/CE ne couvre pas les activités d'une administration publique qui relèvent de l'exercice des prérogatives de puissance publique<sup>18</sup>.

Le bilan de qualité a souligné la nécessité de poursuivre les activités de recherche<sup>19</sup> sur la mesure dans laquelle les droits à l'I&C sont exercés dans les administrations publiques des États membres, en particulier dans le contexte des restructurations du secteur public qui sont en cours dans plusieurs pays.

---

<sup>13</sup> Voir «Social dialogue in micro and small companies», Eurofound 2014.

<sup>14</sup> Proposition de directive relative aux gens de mer, modifiant les directives 2008/94/CE, 2009/38/CE, 2002/14/CE, 98/59/CE et 2001/23/CE, COM(2013) 798 final.

<sup>15</sup> Voir, à cet égard, en particulier, l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, point c), de la directive 2001/23/CE et l'article 2, point a), de la directive 2002/14/CE.

<sup>16</sup> Cela s'explique, principalement, par la volonté du législateur. En particulier, l'amendement proposé par le Parlement européen en vue d'étendre le champ d'application de la proposition de la Commission, qui aboutirait à l'adoption de la directive 2002/14/CE, au «secteur public» (y compris donc «l'administration publique et les services publics») n'a pas été jugé acceptable par le Conseil.

<sup>17</sup> Voir à cet égard, l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, point b), de la directive 98/59/CE, en comparaison avec l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, point c), de la directive 2001/23/CE et l'article 2, point a), de la directive 2002/14/CE.

<sup>18</sup> Voir l'arrêt du 18.10.2012, dans l'affaire C-583/10, *Nolan*.

<sup>19</sup> Voir, par exemple, les travaux d'Eurofound sur les relations industrielles et les conditions de travail dans l'administration publique.

Dans la plupart des États membres, le secteur public traverse d'importantes réformes destinées à en renforcer l'efficacité, parfois au prix de restrictions budgétaires draconiennes. Ces réformes débouchent souvent sur des restructurations massives, qui ne sont pas sans conséquences en termes de licenciements et de changements des conditions de travail<sup>20</sup>. La relation de travail des travailleurs du secteur public évolue aussi et devient de plus en plus semblable à un contrat d'emploi dans le secteur privé. La distinction entre fonctionnaires et salariés se fait plus floue. Au regard de ces évolutions et compte tenu de l'importance d'un secteur public efficace et innovant dans les États membres de l'Union, la Commission a appelé ces derniers à envisager l'application du Cadre de qualité sur les restructurations au personnel du secteur public, indépendamment de la nature statutaire ou contractuelle de la relation de travail<sup>21</sup>.

Dans ce contexte, il est opportun d'apprécier la nécessité d'une révision éventuelle des directives I&C, afin de clarifier s'il convient d'inclure l'administration publique dans leur champ d'application personnel ou d'aligner le libellé des dispositions des différentes directives concernant l'exclusion de l'administration publique dans un souci de cohérence et de clarté juridique, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice<sup>22</sup>.

#### **4. QUESTIONS RELATIVES A LA COHERENCE ET A LA SIMPLIFICATION DES DIRECTIVES DE L'UNION EN MATIERE D'I&C**

4.1. Dans l'ensemble, le bilan de qualité dressé par la Commission a fait ressortir<sup>23</sup> le fait que «les trois directives I&C telles que modifiées paraissent être cohérentes et se renforcent mutuellement». Rien n'indique qu'il y a des chevauchements ou des contradictions entraînant des problèmes dans leur mise en œuvre pratique.

Chacune des directives «spécifiques» sur les licenciements collectifs et sur les transferts d'entreprises a été modifiée une fois pour en améliorer la clarté et la cohérence (respectivement en 1992 et en 1998) et consolidée ultérieurement (respectivement en 1998 et en 2001). L'une et l'autre contiennent, à côté de leurs modalités de procédure, des dispositions de droit matériel. Si les trois directives I&C en question présentent certaines similitudes, elles diffèrent chacune des autres en ce qui concerne leurs seuils, leurs champs d'application, la fourniture directe de services d'I&C aux travailleurs, la réglementation du contenu détaillé de l'I&C et la possibilité pour les partenaires sociaux de prévoir divers accords d'I&C. Ces divergences sont dues principalement à leurs portées différentes et à la volonté des législateurs de l'Union.

Cependant, au niveau des entreprises, les acteurs concernés portent un regard plus critique sur les incertitudes ou les incohérences, les lacunes et les problèmes pratiques liés à la législation en matière d'I&C et sont d'avis qu'un effort de simplification et de consolidation pourrait être justifié. Bien que certaines de ces considérations puissent aller au-delà de la «cohérence» des trois directives I&C<sup>24</sup> ou se rapporter à la transposition des directives dans les États

---

<sup>20</sup> Voir, entre autres, «Industrial Relations in Europe 2012», disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7498&type=2&furtherPubs=yes>.

<sup>21</sup> Voir la communication de la Commission du 13.12.2013 relative à un Cadre de qualité de l'Union européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations, COM(2013) 882, final.

<sup>22</sup> Voir la note de bas de page 18, ci-dessus.

<sup>23</sup> Voir notamment la section 6.4.c du document de travail sur le bilan de qualité.

<sup>24</sup> Elles peuvent porter sur les critères d'évaluation, en particulier la «pertinence» et l'«efficacité», dont il a aussi été question dans le document de travail sur le bilan de qualité.

membres<sup>25</sup>, ces préoccupations méritent néanmoins un examen sérieux et une discussion plus approfondie.

4.2. Un aspect récurrent des discussions sur les droits en matière d'I&C dans la législation de l'Union<sup>26</sup> concerne **les définitions** des notions d'«information» et de «consultation» dans les directives I&C.

Les directives 98/59/CE et 2001/23/CE (respectivement sur les licenciements collectifs et sur les transferts d'entreprises) ne prévoient pas de définitions spécifiques des notions d'«information» et de «consultation». À l'inverse, la directive 2002/14 contient de telles définitions. Toutefois, elles sont relativement succinctes en comparaison de celles qui figurent dans la directive 2009/38/CE (refonte) sur les comités d'entreprise européens et dans la directive 2001/86/CE sur la société européenne<sup>27</sup>.

Le bilan de qualité a souligné le fait que les différences dans les définitions sont dues principalement à la volonté des législateurs<sup>28</sup>. Il a aussi relevé des différences dans la technique de rédaction législative<sup>29</sup> qui n'impliquent pas nécessairement une moindre protection des travailleurs dans la pratique.

Certains plaident cependant en faveur d'un alignement de la directive 2002/14/CE ainsi que des directives 98/59/CE et 2001/23/CE sur les niveaux de définition supposés meilleurs des directives 2009/38/CE et 2001/86/CE.

L'ajout de dispositions spécifiques définissant les notions d'«information» et de «consultation» dans les trois directives I&C considérées renforcerait la clarté juridique et la sensibilisation des parties concernées. De plus, l'adoption d'une définition détaillée de ces notions, dans la ligne des directives sur les comités d'entreprise européens et/ou sur la société européenne, améliorerait l'homogénéité et la cohérence des directives I&C. Cela permettrait aussi d'aligner ces définitions sur celles approuvées par les partenaires sociaux européens dans leur avis conjoint publié avant l'adoption de la directive de refonte sur les comités d'entreprise européens. Des définitions uniformisées sont à même de rendre l'application des directives plus facile et plus simple et de contribuer ainsi à un exercice effectif des droits et des obligations de tous les acteurs concernés, à savoir les employeurs, les travailleurs et les administrations publiques.

Toutefois, il convient de veiller à ce que l'alignement des définitions ne se traduise pas par une régression injustifiée de la protection des travailleurs. En effet, la directive 2002/14/CE va sans doute plus loin que la directive sur les comités d'entreprise européens ou la directive sur la société européenne en ce qui concerne la «consultation», puisqu'elle prévoit une consultation «en vue d'aboutir à un accord», tandis que ces dernières directives indiquent que

---

<sup>25</sup> Plusieurs lacunes évoquées (par exemple, des difficultés à identifier les représentants des travailleurs ou des chevauchements/doubles emplois en ce qui concerne les organes représentatifs qui doivent être informés et consultés) ont trait à la transposition des directives et devraient être examinées au niveau national.

<sup>26</sup> Voir, le plus récemment, en particulier l'avis du CESE du 20.3.2013; résolution adoptée à la réunion du comité exécutif de la CES des 22 et 23 octobre 2013, «Renforcer les droits d'information, de consultation et de participation pour tous les travailleurs».

<sup>27</sup> Voir le tableau de définitions en annexe.

<sup>28</sup> Les travaux préparatoires qui ont conduit à l'adoption des directives 2002/14/CE et 2009/38/CE montrent le rôle important des législateurs de l'Union dans la définition de ces termes.

<sup>29</sup> Il convient de lire l'article 2, points f) et g), de la directive 2002/14/CE conjointement avec l'article 4, paragraphes 3 et 4, de la même directive; comparer, à cet égard, avec l'article 2, paragraphe 1, points f) et g), de la directive 2009/38/CE. Bien que les directives 98/59/CE et 2001/23/CE ne prévoient pas de définitions spécifiques des notions d'«information» et de «consultation», elles énoncent des obligations spécifiques à cet égard, respectivement à l'article 2 et à l'article 7 (voir l'annexe).

l'avis de représentants des travailleurs «pourra être pris en compte» par l'employeur. Dans ce contexte, il y a lieu aussi de tenir compte de la perspective différente adoptée, d'une part, par les trois directives I&C et, d'autre part, par la directive sur les comités d'entreprise européens et la directive sur la société européenne, les premières envisageant l'information et la consultation au niveau national et les autres au niveau transnational.

## **5. APPROCHE POSSIBLE EN VUE D'UNE LEGISLATION DE L'UNION PLUS COHERENTE ET PLUS EFFICACE EN MATIERE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION**

Dans la ligne de la politique «Mieux légiférer», il est nécessaire d'assurer la mise en place d'un corpus du droit de l'Union plus simple, plus accessible et plus cohérent, qui renforcerait la transparence, la lisibilité, la sensibilisation aux droits et obligations, et qui faciliterait la vie de tous les acteurs concernés.

Dans ce contexte, une révision ciblée des trois directives permettrait de répondre aux questions soulevées, mais pourrait décevoir les attentes en termes de clarification, de simplification et d'efficacité accrue du droit de l'Union.

Un pas supplémentaire vers la simplification pourrait consister à consolider les directives I&C de l'Union au moyen d'une «refonte». La refonte suppose l'adoption d'un nouvel acte juridique qui intègre, dans un texte unique, à la fois les modifications de fond qu'il apporte à un ou plusieurs actes précédents et les dispositions de ce ou ces derniers qui restent inchangées. Le nouvel acte juridique remplace et abroge le ou les actes précédents<sup>30</sup>.

Une telle refonte des trois directives en matière d'I&C au niveau national dans un acte synthétisé présenterait plusieurs avantages. En particulier:

elle rendrait le corpus du droit de l'Union existant dans ce domaine spécifique plus simple, plus accessible et plus lisible;

elle contribuerait à renforcer la cohérence et l'homogénéité;

elle améliorerait la sensibilisation des parties concernées et encouragerait à terme plus d'efficacité et de conformité.

Elle pourrait notamment poursuivre les objectifs suivants:

aligner en particulier les définitions des notions essentielles (à savoir l'«information» et la «consultation»);

rendre plus cohérent et plus clair le libellé de certaines dispositions, notamment celles qui se rapportent à l'exclusion de l'administration publique du champ d'application des trois directives<sup>31</sup>.

En résumé, la refonte des trois directives supposerait principalement que leur texte soit, en quelque sorte, repris dans un acte unique, avec certaines améliorations possibles dans la formulation, des définitions plus cohérentes et une structure améliorée pour les dispositions communes.

---

<sup>30</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002Q0328:FR:HTML>

<sup>31</sup> Section 3.2 ci-dessus.



Compte tenu du fait que les directives ont été jugées largement «adaptées à leur finalité», un tel exercice ne devrait pas compromettre les objectifs légitimes poursuivis par les directives existantes, ni entraîner une quelconque régression injustifiée par rapport à la situation existante.

La refonte ne devrait pas affecter les différences entre les directives qui sont justifiées par leurs portées différentes et leurs objectifs spécifiques<sup>32</sup>. Les directives ne traitent pas exclusivement de l'I&C du personnel. Par exemple, la directive 2001/23/CE institue aussi des droits matériels des travailleurs, tandis que la directive 98/59/CE prévoit une procédure de notification à une autorité publique et comprend des dispositions sur le calendrier de prise d'effet des licenciements. Il convient donc d'examiner si ces dispositions qui vont au-delà de l'I&C des travailleurs au sens strict devraient aussi être incluses dans la directive de refonte. Les objectifs énoncés ci-dessus, à savoir la simplification, l'accessibilité et la lisibilité, plaideraient sans doute en faveur de cette inclusion.

Enfin, il pourrait être opportun de préciser dans la législation révisée ou de refonte que tout traitement des données à caractère personnel dans le cadre de l'application de cette législation doit s'effectuer dans le respect du droit de l'Union en matière de protection des données.

## **6. OBJECTIF DE LA CONSULTATION**

Conformément à l'article 154, paragraphe 2, du TFUE, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action de l'Union.

La Commission examinera les avis recueillis et décidera ensuite de l'opportunité de mener une action au niveau de l'UE. Si elle décide qu'une action est justifiée, la Commission lancera une seconde phase de consultation des partenaires sociaux à l'échelle de l'Union, qui portera sur le contenu de toute proposition d'action, conformément à l'article 154, paragraphe 3, du TFUE, après analyse appropriée de la proposition envisagée.

La Commission propose de consulter les partenaires sociaux sur les questions suivantes:

Considérez-vous la description des questions soulevées dans ce document comme correcte et suffisante?

Pensez-vous que la Commission devrait lancer une initiative en vue de réviser ou de refondre les trois directives relatives à l'I&C des travailleurs au niveau national? Dans l'affirmative, quelle devrait en être la portée?

Envisagez-vous d'engager un dialogue au titre de l'article 155 du TFUE sur l'une ou l'autre des questions soulevées dans le cadre de la présente consultation?

---

<sup>32</sup> Par exemple, les seuils, les modalités de procédure, l'énumération détaillée d'éléments d'I&C. Voir en particulier la section 2.c du document de travail sur le bilan de qualité.