



Bruxelles, le 31 mai 2006
MC/MHA/WC/WW/lda

Réponse de la CES au questionnaire à l'attention des États membres et des partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'effet des dispositions de la directive 2001/23 du Conseil

1. CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

A) Malgré le nombre croissant de transferts transfrontaliers d'entreprises, les effets transnationaux de la législation sur les transferts d'entreprises ne sont pas encore satisfaisants.

Bien que l'article 1.2 de la directive soit explicitement transposé dans certains pays (ex. Danemark, Pays-Bas, Slovaquie), de telles dispositions n'ont pas été utilisées.

Cela est probablement dû au fait que le champ d'application n'est pas clair. C'est peut-être la raison pour laquelle certaines législations ne mentionnent même pas ce paragraphe dans la loi nationale de transposition (Italie).

B) Dans l'ensemble, le champ d'application de la directive semble être bien défini même si des difficultés persistent pour donner une définition cohérente et unique du terme « parties » d'entreprises. Les différences de définitions de « parties d'entreprises » dans les législations nationales peut conduire à des pratiques discriminatoires ou à des comportements indéfinissables. Il s'agirait également d'un obstacle à l'application transnationale des mesures de protection des travailleurs en cas de transferts d'entreprises transfrontaliers.

C) Les définitions de « parties » d'entreprises menacent l'efficacité des mesures des législations après les amendements prévus à l'article 32 du décret législatif 276/03 qui laissent au cédant et au cessionnaire la possibilité de décider de la taille de la « partie » d'entreprise transférée, leur laissant ainsi le pouvoir d'influencer le champ d'application de la législation.

D) Au Danemark, la protection des travailleurs en cas de changement d'employeur, selon l'article 4, a été sérieusement amoindrie. Dans une décision récente, le tribunal industriel a donc établi que, dans les cas de travaux soumissionnés, l'employeur a le droit de licencier tous les travailleurs puisqu'il ou elle n'est pas certain(e) de reprendre le contrat ou certain(e) que le cessionnaire reprendra le travail

conformément aux dispositions du décret législatif.

La confédération danoise des syndicats estime qu'il faudrait spécifier que le cessionnaire est contraint de reprendre les travailleurs dans la mesure où il ou elle manque de ressources humaines pour réaliser les tâches en cours de telle sorte que le cessionnaire ne puisse pas être exempt du champ d'application du décret législatif en réengageant simplement du personnel pour réaliser ces tâches.

Nous travaillerons également pour obtenir une spécification du décret législatif afin que les licenciements ne puissent plus être autorisés qu'une fois les exigences futures en personnel spécifiées.

2. MAINTIEN DES DROITS DES TRAVAILLEURS

A) Nous ne disposons pas de données précises prouvant qu'il existe une relation entre les exemptions et les survies d'entreprises. Nous sommes conscients que, normalement, une négociation collective peut apporter des solutions pour sortir les entreprises de la crise en faisant correspondre les besoins économiques de l'entreprise avec un niveau satisfaisant de protection des travailleurs, en prenant garde au maintien de l'emploi, même en dérogation aux dispositions légales. Bien sûr, cela doit être évalué au cas par cas et la jurisprudence est importante dans chaque pays.

Dans l'ensemble, nous pouvons affirmer que, là où la négociation collective existe, la législation actuelle montre un degré suffisant d'efficacité et de flexibilité.

B) Il faudrait clarifier que la directive s'applique aussi si les travailleurs de l'entreprise, ou de la partie de l'entreprise qui fait l'objet du transfert, ne sont pas employés par le cédant lui-même mais par une autre entreprise appartenant au même groupe. Une telle disposition est souhaitable car, dans beaucoup de groupes d'entreprises, la plupart des travailleurs sont légalement employés par une seule des entreprises du groupe (une entreprise personnelle) et déployés par cette entreprise aux autres entreprises du groupe.

3. INFORMATION ET CONSULTATION

A) Si l'objectif est d'améliorer la négociation collective afin de préserver les droits des travailleurs, il est nécessaire de préserver le principe d'exercice collectif des droits d'information et de consultation. Bien que nous soyons complètement convaincus qu'en l'absence des représentants des travailleurs, ces derniers doivent être directement informés en vertu de l'article 7.6, les travailleurs doivent, néanmoins, toujours pouvoir être consultés correctement. Il va de soi que les travailleurs ne pourront donner leur

opinion que de manière raisonnable par l'intermédiaire de leurs représentants. Dans le cas présent, il serait donc opportun d'étendre le droit d'être informé aux syndicats opérant sur le territoire sur lequel les travailleurs du cédant et du cessionnaire sont employés.

Cette disposition est encore plus urgente pour l'UE 25 vu que nous sommes conscients du grand nombre de travailleurs qui ne peuvent pas nommer leurs représentants sur le lieu de travail dans les nouveaux États membres. Le taux de lieux de travail sans organe de représentation autonome est si faible qu'il serait *naïf* d'accuser les travailleurs.

La CES souhaite transmettre aux institutions européennes les plaintes qu'elle reçoit chaque jour de la part de ses organisations membres qui avertissent que l'objectif de la directive pourra difficilement être atteint à travers l'Europe. Afin d'éviter toute discrimination, il serait souhaitable d'inclure les syndicats locaux (ou les bureaux locaux des syndicats nationaux) comme destinataires des informations prévues dans l'article 7.6.

B) En ce qui concerne l'article 7.3, nos affiliés danois préviennent que, selon les règles danoises, la disposition n'est sanctionnée que par la possibilité de fournir des informations contre l'entreprise en vue d'imposer une amende à celle-ci. Vu qu'une amende ne peut pas être imposée aux autorités publiques, la disposition est probablement très peu appliquée.

4. GENERAL

A) Nos organisations membres se plaignent, de plus en plus, du fait que la plupart des événements de restructuration sont maintenant dirigés par des fusions et des acquisitions à la suite de transformation des marchés des capitaux et de l'intervention du nouveau mécanisme de financement d'entreprise et des instruments de crédit permettant une reprise financière.

La directive relative au transfert des entreprises couvre uniquement les transferts d'un employeur à l'autre. Il est généralement convenu que la directive, qui s'applique uniquement en cas de transfert vers un autre employeur, ne parvient pas à atteindre son objectif lorsque l'entreprise est transférée par un rachat d'actions. Les travailleurs sont sous contrat avec l'entreprise. Le transfert des actions dans l'entreprise n'altère pas légalement le statut de leur emploi dans l'entreprise. Ainsi, bien qu'il y ait *effectivement* un changement de propriété – cette entreprise appartient maintenant à une autre personne

- la transaction est en dehors du champ d'application de la directive. En fait, nous jugeons certains aspects de la directive démodés.

Les syndicats européens craignent que les dispositions exigeant qu'un transfert implique formellement un autre employeur, soient un obstacle positif à l'opération d'*acquis communautaire* dans le domaine social.

Cependant, l'objectif principal de la directive est de maintenir les droits des travailleurs. Cela signifie que (en tenant compte de la jurisprudence de la CEJ) la qualité de la transaction devrait être secondaire au fait que les travailleurs soient impliqués dans la transaction.

Certaines mesures de la directive doivent être étendues pour couvrir les changements de propriété au sein de l'entreprise vu que de tels événements ne modifient pas les accords en ce qui concerne, par exemple, l'information et la consultation des représentants des travailleurs. Bien que la jurisprudence et les récents amendements de la directive relative aux transferts d'entreprises tendent à étendre le champ d'application de la directive afin de couvrir les travailleurs lorsque la « qualité » de leur relation avec les employeurs change, la construction légale est loin d'accorder des droits aux travailleurs dont l'entreprise change de propriétaire à la suite d'une transaction financière sur le marché des actions.

Notre expérience prouve que de tels événements vont de paire avec de profondes restructurations de l'entreprise et menacent encore les droits établis des travailleurs, en particuliers s'ils sont le fruit d'une négociation collective.

En principe, les changements majeurs dans la structure d'une entreprise à la suite de mouvements financiers ne peuvent pas résulter en des changements unilatéraux du côté de la régie d'entreprise en ce qui concerne les relations de travail. En particulier, les relations de travail au sein de l'entreprise sont le résultat d'une interaction complexe des intérêts.

Ceci étant, la Commission européenne et les partenaires sociaux doivent s'efforcer de trouver des moyens de rendre le système des relations de travail au sein de l'entreprise neutre vis-à-vis des transactions financières de l'entreprise. Pour l'instant, la directive relative aux transferts d'entreprises semble être la mesure la plus proche dans le cas présent. La demande est d'étendre certaines mesures de maintien des droits des travailleurs dans les cas où les entreprises sont « transférées » par un rachat

des actions (par exemple, article 3.1 et 2, article 6 et article 7).

B) Un cas est souligné par nos affiliés tchèques. L'article 5.2 (a) nécessite réellement une clarification. Selon un point de vue, il existe une série de conditions : l'article 5.1 stipule que, normalement, la liquidation judiciaire n'implique pas le transfert de l'entreprise. C'est vrai sauf lors de la vente de toute l'entreprise ou d'une partie de celle-ci par un contrat comme pour la Sec. 27a de l'acte de liquidation judiciaire et de réorganisation. Dans ce cas, l'article 5.2 (a) stipule que les droits des travailleurs ne seront pas transférés à un cessionnaire si le travailleur reçoit une protection au moins équivalente à celle fournie dans les situations couvertes dans la directive 80/987/CEE du Conseil du 20 octobre 1980 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur, et, ou sinon, l'article 5.2 (b). Dans la loi tchèque, il n'existe pas de protection au moins équivalente à celle fournie dans les situations couvertes par la directive 80/987/CEE du Conseil.

Selon un point de vue inverse, quand les articles 3 et 4 s'appliquent à un transfert au cours d'une procédure d'insolvabilité engagée à l'égard d'un cédant en République tchèque (sous le contrôle de l'autorité publique compétente), il n'existe pas, conformément au libellé de l'article 5, de disposition spécifique prévoyant la réglementation (non obligatoire) contenue dans l'article 5.2. Dans l'article 6, l'autonomie des représentants des travailleurs doit être clarifiée.

C) Enfin, nous aimerions attirer votre attention sur le fait que le questionnaire est incomplet puisqu'il ne couvre pas tous les articles de la directive et qu'il néglige, notamment, certains aspects que la CES considère pourtant extrêmement importants pour l'efficacité des droits des travailleurs. Nous faisons particulièrement référence à l'article 2.2, à l'article 6 et à l'article 7.1 et 7.2.

Cette omission semble d'autant plus inopportune si nous considérons que de telles mesures n'ont pas pu être étudiées dans le rapport précédent sur l'état de la mise en oeuvre de la directive 77/187 puisqu'il a été publié en 1992, bien avant l'amendement de la directive.