



Pratiques nationales en matière d'information et de consultation en Europe

Synthèse

Introduction

Ce projet a pour objectif d'étudier les expériences récentes relatives à la pratique en matière d'information et de consultation au niveau national, en s'appuyant sur les conclusions du rapport intitulé *Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive* (directive 2002/14/CE) publié en 2011 par l'Observatoire européen des relations industrielles (EURI). Ce travail de recherche a analysé les effets de la directive «information et consultation» tant sur les pratiques nationales en la matière – en particulier sur les travailleurs, les syndicats et les associations d'employeurs ainsi que sur les entreprises (notamment les responsables des ressources humaines) – que sur les systèmes nationaux de relations industrielles. Il a également examiné si les pratiques nationales permettent d'informer et de consulter les salariés de manière adéquate, efficace et opportune, dans leur intérêt comme dans celui des employeurs.

La recherche a inclus un examen de la littérature spécialisée et 12 études de cas. Il convient de noter que la plupart des travaux de recherche préexistants portent sur le Royaume-Uni et l'Irlande, car la majorité des documents publiés jusqu'à présent concernent ces États membres. Cette limite se reflète dans le rapport.

Contexte politique

Si de nombreux États membres de l'UE possèdent des cadres juridiques bien établis en matière d'information et de consultation, la directive 2002/14/CE a marqué l'introduction, pour la première fois, de droits généraux des travailleurs à l'information et à la consultation par l'instauration de structures permanentes dans l'Union européenne. Dans une certaine mesure, la proposition législative de la Commission européenne a été fortement influencée par plusieurs cas très médiatisés de restructurations d'entreprise, caractérisés par des fermetures d'usines et des licenciements de grande ampleur, dans lesquels les procédures d'information et de consultation n'ont pas été respectées ou se sont avérées inefficaces. Plus particulièrement, le débat sur l'information et la consultation mené au niveau de l'Union a pris un nouvel élan au début de l'année 1997, lorsque Renault, le constructeur automobile multinational basé en France, a soudainement annoncé la fermeture de son usine de Vilvorde, en Belgique, entraînant la perte de plus de 3 000 emplois. La Commission a estimé qu'une

initiative de l'UE était nécessaire pour remédier aux lacunes de la législation nationale et de l'Union, en particulier au fait que si la plupart des États membres possédaient un cadre juridique obligatoire ou négocié établissant des droits à l'information et à la consultation à divers niveaux de la hiérarchie (établissement, entreprise, groupe), ces droits n'étaient pas toujours respectés dans la pratique. La directive a cherché de plus à renforcer le rôle des partenaires sociaux en facilitant la mise en œuvre de procédures d'information et de consultation efficaces.

Principales conclusions

Concernant l'envergure des changements apportés par la directive dans les dispositions ou règlements nationaux en matière d'information et de consultation, un rapport de l'EURI publié en 2008 a défini trois grandes catégories:

1. aucun changement ou pratiquement aucun changement (Autriche, France, Allemagne, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie, Slovénie);
2. changement mineur (Belgique, République tchèque, Danemark, Finlande, Grèce, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Slovaquie, Espagne, Suède);
3. changement majeur (Bulgarie, Chypre, Estonie, Irlande, Italie, Malte, Pologne, Roumanie, Royaume-Uni).

Dans les pays où il ne s'était produit «aucun changement ou pratiquement aucun changement» ou qu'un «changement mineur», les gouvernements avaient dans certains cas, notamment en Hongrie et en Slovaquie, devancé la directive par un changement législatif.

La directive a eu des effets très limités sur les pratiques nationales en matière d'information et de consultation dans la plupart des États membres. Les données probantes, bien que limitées, disponibles jusqu'à présent sont fortement centrées sur le Royaume-Uni et l'Irlande, dont les systèmes nécessitaient le plus de changements. Un impact limité ou nul a été observé dans les pays possédant des systèmes nationaux d'information et de consultation préexistants qui n'ont opéré aucun

changement ou pratiquement aucun changement (catégorie 1), ou dans lesquels des changements mineurs ont été apportés à la législation (catégorie 2). Dans certains États membres sans système d'information et de consultation obligatoire préexistant (catégorie 3), la législation a introduit pour la première fois un droit obligatoire de consultation générale. Cependant, dans la pratique, la directive n'a pas entraîné de changement institutionnel majeur, bien que les institutions se soient adaptées dans une certaine mesure. La Pologne et le Royaume-Uni ont ainsi introduit une législation pour la première fois. Toutefois, la portée des changements organisationnels majeurs affectant systèmes nationaux est restée limitée et n'a certainement pas modifié la nature de l'information et de la consultation. Cela pourrait expliquer au moins en partie l'indifférence généralisée des partenaires sociaux à l'égard des effets de la directive après la transposition.

Les études de cas font apparaître des démarches très variées au niveau des organisations. Dans celles qui ont été les plus actives dans leur consultation (DutchAirline, GreekBrewery, UKIT), les changements organisationnels majeurs ont été atténués par la présence de représentants des travailleurs bien informés qui se sont impliqués activement dans des questions importantes comme la réduction du nombre de travailleurs licenciés dans le contexte des restructurations. À un niveau moins avancé (mais néanmoins significatif), bien que le principe de décisions managériales n'ait pas été modifié dans certaines organisations, la manière dont les changements ont été appliqués a fait l'objet de modifications par l'intermédiaire d'une consultation. Enfin, on distinguait une troisième tendance consistant à ouvrir les problèmes micro-opérationnels à la consultation mais à réserver à la direction le droit de statuer sur les problèmes majeurs.

On ne discernait pas de tendance particulière dans les études de cas en ce qui concerne le pays ou le secteur dans lequel l'organisation était basée; la qualité de la consultation dépendait plutôt de l'engagement de la direction à l'égard du processus. Lorsque celle-ci avait instauré une culture favorable à une consultation active, elle avait davantage tendance à dialoguer avec les représentants des travailleurs concernant des questions majeures en matière de changement organisationnel.

La législation n'a entraîné de changement majeur dans aucun des systèmes nationaux de relations industrielles. Les pays dotés de systèmes d'information et de consultation bien établis, consacrés par la législation et liés à des sanctions significatives dans le cas du non-respect des minima imposés par la loi ont plus de chances de posséder des entreprises qui consultent activement que les pays où les contraintes sont faibles.

D'après les données limitées disponibles, la législation n'a entraîné aucune amélioration significative de la quantité ou de la qualité des organismes d'information et de consultation. La Commission avait cherché au départ à créer un système dans lequel les décisions importantes prises sans consultation pouvaient être annulées. Toutefois, le manque de sanctions significatives dans la législation et le fait que les gouvernements dotés de faibles niveaux d'assistance juridique en matière d'information et de communication (comme l'Irlande

et le Royaume-Uni) ont invoqué le principe de subsidiarité pour éviter de créer un droit fondamental à l'information et à la consultation ont fait obstacle à l'efficacité globale de la législation. De même, dans les pays qui possédaient une législation bien établie en matière d'information et de consultation, celle-ci offrait aux travailleurs, en général, une protection supérieure à celle requise par la législation, lui donnant un effet globalement limité.

Conclusions

La directive 2002/14/CE a joué un rôle peu significatif dans la détermination de la politique d'information et de communication au niveau des organisations. La recherche indique que les travailleurs demandent rarement directement à bénéficier d'une information et d'une communication générales, et les demandes relatives à la création d'un forum d'information et de consultation sont parfois présentées après qu'une décision concernant le contexte organisationnel a été prise. La création de droits spécifiques à l'information et à la consultation liés à des circonstances organisationnelles particulières a été beaucoup plus efficace, car un ensemble particulier de circonstances déclenche la nécessité d'une consultation.

Bien que la directive n'ait pas lancé une nouvelle vague de consultation significative dans les pays qui ont adopté une législation générale en matière d'information et de consultation pour la première fois, elle a néanmoins incité certaines organisations, en particulier les multinationales implantées au Royaume-Uni et en Irlande, à établir et/ou à renforcer les processus d'information et de communication. De même, les grandes flexibilités accordées par la directive et la législation nationale aux partenaires sociaux n'ont pas favorisé l'adoption généralisée de pratiques en matière d'information et de communication.

Sur le plan des bonnes pratiques, il est peu surprenant que les Pays-Bas – considérés comme un modèle de consensus pour les relations industrielles et qui possèdent également une importante législation en matière d'information et de communication – aient produit des cas d'activités d'information et de consultation dignes d'intérêt. Deuxièmement, l'engagement de la direction concernant les ressources visant à soutenir une information et une communication efficaces et concernant la consultation relative aux questions difficiles (ainsi que les problèmes opérationnels de faible niveau) constitue à la fois un élément et un résultat d'une consultation valable. Troisièmement, les activités d'information et de consultation dignes d'intérêt nécessitent que les parties concernées s'engagent durablement en leur faveur, plutôt que de les considérer comme un mécanisme à appliquer en raison d'exigences légales ou organisationnelles.

Informations complémentaires

Le rapport *National practices of information and consultation in Europe* est publié à cette adresse:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1329.htm>

Le rapport *Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive* est publié à cette adresse:
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/index.htm>

Pour toute information complémentaire, veuillez vous adresser à M. Christian Welz, directeur de recherche: cwe@eurofound.europa.eu