

033589/EU XXIII.GP
Eingelangt am 18/03/08

FR

FR

FR



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 17.3.2008
COM(2008) 146 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL,
AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL ET AU
COMITÉ DES RÉGIONS**

sur l'examen de l'application de la directive 2002/14/CE dans l'UE

{SEC(2008) 334}

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL,
AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL ET AU
COMITÉ DES RÉGIONS**

sur l'examen de l'application de la directive 2002/14/CE dans l'UE

1 INTRODUCTION

La directive 2002/14/CE¹ (ci-après, "la directive") établit un cadre général pour l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Elle consolide le principe du droit à l'information et à la consultation des travailleurs en complétant d'autres directives communautaires en vigueur dans ce domaine² et en comblant un certain nombre de lacunes dans les lois et pratiques nationales. C'est pourquoi, la directive joue un rôle essentiel dans la promotion du dialogue social et des relations de confiance au niveau des entreprises et des établissements, facteurs fondamentaux d'un environnement de travail propice à l'innovation, à l'anticipation et à l'adaptation, dans l'intérêt à la fois des employeurs et des salariés.

Dans cette perspective, la directive fixe des exigences minimales concernant les principes, les définitions et les modalités d'information et de consultation des travailleurs au niveau de l'entreprise. Étant donné la diversité des situations et pratiques nationales en matière de relations industrielles à l'intérieur de l'Union, une grande flexibilité est laissée aux États membres quant à la mise en œuvre des notions fondamentales de la directive (comme celles de "représentants des travailleurs", d'"employeur", de "travailleur", etc.) et des modalités d'information et de consultation. À cet égard, la directive reconnaît pleinement l'importance du rôle des partenaires sociaux.

Afin d'éviter d'entraver la création et le développement de petites et moyennes entreprises par des contraintes administratives, financières ou juridiques, les dispositions de la directive s'appliquent uniquement aux entreprises employant au moins 50 travailleurs ou aux établissements employant au moins 20 travailleurs, selon le choix fait par l'État membre.

Comme le prévoit l'article 12 de la directive, la Commission, dans la présente communication, fait le point sur l'application de la directive, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau communautaire, en vue de proposer, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

En préparation de cet examen, la Commission a envoyé un questionnaire aux États membres et aux partenaires sociaux européens³. Elle a aussi chargé des experts indépendants de réaliser une étude⁴ et elle a rassemblé des informations tout au long de son activité de suivi permanent.

¹ JO L 80 du 23.3.2002, p. 29.

² Directive 94/45/CE, JO L 254 du 30.9.1994, p. 64; directive 98/59/CE, JO L 225 du 12.8.1998, p. 16 et directive 2001/23/CE, JO L 82 du 22.03.2001, p. 16.

³ L'annexe 2 du document des services de la Commission joint à la présente communication donne un aperçu des réponses des parties prenantes aux questions relatives au réexamen de la directive.

⁴ Étude sur la mise en œuvre de la directive 2002/14/CE dans l'UE élargie, Rapport de synthèse (à publier prochainement sur le site web de la DG EMPL).

Un rapport des services de la Commission joint à la présente communication décrit en détail les divers aspects de la transposition de la directive dans tous les États membres et exploite également les réponses reçues au questionnaire susmentionné.

2 TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE

2.1 Quelques États membres seulement (FR, HU, NL, PT, SK, FI, UK) ont adopté des mesures de transposition de la directive dans le délai requis. Deux États membres (DE, AT) ont expliqué à la Commission que leur législation nationale satisfaisait déjà aux dispositions de la directive. La BG et la RO ont transposé la directive avant la date de leur adhésion à l'UE, comme il le leur avait été demandé.

Autrement dit, la majorité des États membres n'a pas transposé la directive dans le délai imparti. La Commission ayant lancé des procédures d'infraction, la Cour de justice européenne a rendu des arrêts à l'encontre de l'IT, de la BE, du LU, de l'ES et de la EL. Entretemps, l'IT, l'ES et la EL ont adopté une législation transposant la directive. La BE et le LU n'ont transposé la directive que partiellement.

Si certains États membres ont mis plus de temps que prévu pour transposer la directive, c'est peut-être qu'ils ont rencontré des difficultés à obtenir le consensus nécessaire sur des questions clés pour la réforme des relations industrielles nationales.

2.2 La plupart des États membres ont transposé la directive par voie législative. La BE et le DK, conformément à leurs traditions, l'ont transposée à la fois au moyen d'un acte législatif et d'accords collectives. Certains États membres (comme DK, EE, EL, IT, CY, PL) ont adopté une loi de portée générale; d'autres (par exemple, CZ, LV, LT, HU, NL, SI, SK, FI, SE) se sont contentés d'apporter quelques modifications plus ou moins mineures à la législation existante.

Dans pratiquement tous les États membres, la transposition a été précédée d'une consultation des partenaires sociaux, sous différentes formes et selon des procédures correspondant à la tradition de chaque pays.

Certains pays (BG, IE, IT, CY, MT, PL, UK) dépourvus d'un régime général, permanent et légal d'information et de consultation ou de représentation des travailleurs ont recouru aux dispositions transitoires prévues à l'article 10 de la directive. Celles-ci autorisent les États membres à utiliser des seuils plus élevés pour l'application des mesures de mise en œuvre, à savoir 150 travailleurs par entreprise ou 100 travailleurs par établissement, dans une première phase jusqu'au 23 mars 2007, et 100 travailleurs par entreprise ou 50 travailleurs par établissement, dans une deuxième phase jusqu'au 23 mars 2008.

3 CONCLUSIONS TIRÉES DE L'ANALYSE DES MESURES DE TRANSPOSITION

3.1 Généralités

La grande majorité des États membres a adopté des mesures de transposition couvrant les principaux éléments de la directive 2002/14/CE. Toutefois, en analysant ces mesures, la Commission a relevé un certain nombre de problèmes pouvant mettre en doute la transposition correcte et totale des dispositions de la directive par les États membres et nécessitant un complément d'explication ou de vérification.

3.2 Article 3 (Champ d'application)

Pour ce qui concerne l'article 3, il importe de garantir que les travailleurs peuvent réellement exercer leur droit à l'information et la consultation dans toutes les entreprises et tous les établissements qui relèvent du champ d'application de la directive. Cela suppose au préalable le respect des seuils de travailleurs fixés par entreprise ou par établissement, ou des seuils transitoires prévus pour les pays qui se prévalent de l'article 10. Cela implique aussi que ces seuils soient calculés légalement, dans le respect de la jurisprudence de la CJE.

Les dispositions nationales qui excluent dudit calcul certains jeunes travailleurs ou des travailleurs employés pour un court laps de temps sous contrat à durée déterminée semblent poser des problèmes et mériter un examen plus approfondi. Un autre problème est celui de la compatibilité avec la directive des mesures de transposition prises par des États membres qui ont fait usage des options prévues à l'article 3, paragraphes 2 et 3, mais sans fixer de dispositions particulières applicables aux entreprises ou aux catégories de travailleurs concernés.

Concernant le champ d'application de la directive, il est nécessaire de clarifier si la législation nationale adoptée dans certains pays pour transposer la directive s'applique aussi aux entreprises qui ne poursuivent pas de but lucratif.

3.3 Article 4 (Modalités de l'information et de la consultation)

Les dispositions nationales adoptées pour transposer cet article diffèrent largement quant au niveau de détail et d'exhaustivité. Dans plusieurs États membres, notamment ceux qui disposent depuis longtemps d'un système d'information et de consultation, les lois nationales sont rédigées en des termes qui ne correspondent pas toujours à ceux de la directive. Si la législation de transposition doit être interprétée dans le sens de la directive, certains problèmes méritent un complément d'examen, notamment pour des motifs de sécurité juridique.

En particulier, dans certains États membres, la législation de transposition prévoit seulement l'information et pas la consultation sur des questions en rapport avec l'emploi, ses développements possibles et des mesures d'anticipation connexes. En outre, dans certains États membres, il n'est pas fait explicitement mention de l'obligation de l'employeur d'apporter des réponses motivées aux avis des représentants des travailleurs ou de consulter ces derniers dans le but d'aboutir à un accord.

Il convient aussi de vérifier la situation dans les États membres dont la législation permet à l'employeur d'informer et de consulter par un canal autre que celui des représentants désignés des travailleurs⁵.

3.4 Article 5 (Information et consultation découlant d'un accord)

Cet article est un bon exemple de la flexibilité de la directive en ce sens qu'il laisse aux États membres le choix de confier aux partenaires sociaux le soin de négocier les modalités

⁵ À cet égard, il faut tenir compte du considérant 16 de la directive qui explique que celle-ci ne porte pas atteinte aux systèmes prévoyant l'association directe des travailleurs, tant que ces derniers ont toujours la liberté d'exercer leur droit à l'information et à la consultation par l'intermédiaire de leurs représentants.

pratiques d'information et de consultation des travailleurs. Ces modalités peuvent même être différentes de celles visées à l'article 4, pourvu que soient respectés les principes énoncés à l'article 1^{er} de la directive ainsi que toute condition et limitation fixées par les États membres.

La plupart des États membres laissent la possibilité aux partenaires sociaux de convenir des modalités pratiques. Certains États membres font une distinction entre les accords préexistants et les accords conclus dans le contexte de la directive. Cependant, les prescriptions fixées dans les accords préexistants ne coïncident pas toujours avec les dispositions de la directive. Par exemple, les accords préexistants peuvent ne pas indiquer de calendrier pour l'information et la consultation des travailleurs; en outre, ils peuvent prévoir, non pas de consulter les travailleurs, mais simplement de les sonder, et peuvent aussi ne pas être soumis à des mesures coercitives.

D'une manière plus générale, dans certains États membres, il n'est pas fait explicitement mention de l'obligation faite par la directive aux partenaires sociaux de respecter les principes fixés à l'article 1^{er}, lorsqu'ils conviennent de modalités pratiques différentes de celles décrites à l'article 4.

Dans ce contexte, pour évaluer si les travailleurs sont lésés dans leur droit à l'information et à la consultation, il est nécessaire d'explicitier les conditions, notamment celles des seuils, dans lesquelles les travailleurs peuvent exprimer des réserves ou contester des accords préexistants.

3.5 Article 6 (Informations confidentielles)

La plupart des États membres ont transposé cette disposition en usant de termes généraux, vaguement similaires à ceux de la directive, sans les expliciter, laissant cela aux soins de la jurisprudence ou à des accords entre les partenaires sociaux. Certains États membres ont transposé la directive de manière minimaliste, omettant certains termes, ce qui interpelle quant à la compatibilité des dispositions de mise en œuvre avec la directive.

Si les intérêts légitimes des employeurs en matière de confidentialité doivent être protégés, l'exercice effectif du droit des travailleurs à l'information et à la consultation ne doit pas être entravé par un recours injustifié des employeurs à la clause de confidentialité.

Il est encore d'autres problèmes qui méritent une attention accrue:

- L'absence de toute disposition explicite dans la législation de transposition concernant le maintien de l'obligation de confidentialité, même après expiration du mandat des représentants des travailleurs, ou la limitation d'une telle obligation à une période définie après expiration du mandat desdits représentants.
- La possibilité que des lois spécifiques qualifient une information de confidentielle sans en préciser les critères sous-jacents, à savoir notamment l'existence d'un intérêt légitime de l'entreprise ou d'un risque de préjudice reposant sur des critères objectifs.
- La conformité de dispositions nationales qui prévoient qu'une information est confidentielle du simple fait que l'employeur la révèle à ce titre et que cette information ne perd cette qualité qu'après que la partie compétente ait décidé que cette information n'est pas de nature confidentielle.

En outre, concernant le dernier paragraphe de l'article 6 relatif aux procédures de recours administratives ou judiciaires, la Commission a constaté que certains États membres n'ont pas pris de mesures spécifiques pour transposer cette disposition.

3.6 Article 7 (Protection des représentants des travailleurs)

Tous les États membres semblent veiller à ce que les représentants des travailleurs jouissent d'une protection et de garanties suffisantes leur permettant de s'acquitter de leurs tâches d'une façon adéquate. À cette fin, les États membres prévoient avant tout leur droit à une absence du travail rémunérée et à une protection contre des mesures désavantageuses ou discriminatoires pouvant être prises par les employeurs à leur égard au cours de leur mandat, voire après expiration de celui-ci.

3.7 Article 8 (Défense des droits)

Tous les États membres veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires appropriées pour faire respecter les obligations découlant de la directive. Dans la plupart des pays, le suivi et le contrôle sont confiés à l'inspection du travail. Les litiges peuvent être portés devant des organismes et/ou des tribunaux spécifiques.

Les mesures nationales de transposition prévoient aussi des sanctions administratives ou, dans certains cas, des sanctions pénales et elles fixent, dans plusieurs cas, le montant minimum et/ou maximum des pénalités. Ces montants varient considérablement entre les États membres. Les sanctions peuvent être fonction du statut juridique de l'employeur (personne physique ou personne morale), de la taille de l'entreprise, de la gravité relative de l'infraction comparée à d'autres similaires, de l'effet dissuasif dans la pratique, etc. Un certain nombre d'États membres appliquent des sanctions particulièrement efficaces à l'encontre d'un employeur qui prend des décisions sans respecter ses obligations d'information et de consultation: ces décisions peuvent être suspendues, voire déclarées nulles et non avenues. Dans quelques pays, il peut aussi être tenu compte du non respect des dispositions lorsqu'il s'agit de déterminer les mesures à adopter par l'employeur pour compenser les inconvénients subis par les travailleurs lors de restructurations.

Il convient de vérifier si les mesures instaurées garantissent que les infractions à la directive, y compris lorsque les représentants du personnel ne respectent pas leur obligation de confidentialité, sont passibles de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.

3.8 Article 9 (Relation entre la présente directive et d'autres dispositions communautaires et nationales)

La plupart des dispositions nationales de transposition précisent qu'elles ne portent pas atteinte ou préjudice aux dispositions nationales transposant d'autres directives dans le domaine de l'information et de la consultation⁶. L'interaction entre les directives susmentionnées ne semble pas poser de problème pour les pays qui ont transposé toutes les directives en un acte législatif unique, notamment en modifiant leur code du travail. Cela peut devenir un problème si la transposition est réalisée au travers de plusieurs actes dénotant une certaine incohérence en termes soit de bénéficiaires des droits d'information et de consultation

⁶ Voir note de bas de page n° 2.

(duplication possible des parties prenantes), soit de modalités procédurales relatives à l'information et à la consultation.

4 EXAMEN DE L'APPLICATION DE LA DIRECTIVE

Comme indiqué ci-dessus, conformément à l'article 12 de la directive, la Commission a consulté les États membres et les partenaires sociaux européens au moyen d'un questionnaire sur l'application de la directive.⁷

4.1 Position des États membres

S'agissant de la question de l'application pratique de la directive, et entre autres de la réalisation de ses objectifs, plusieurs États membres ont souligné le fait que leur législation pourvoit depuis longtemps à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises et les établissements. Plusieurs autres États membres ont répondu qu'il était prématuré de fournir une réponse définitive étant donné que la mise en œuvre de la directive en est à ses débuts.

Tous les États membres trouvent la directive suffisamment flexible et adaptée.

Plusieurs États membres ont déclaré que l'impact des mesures nationales de transposition sur leur système de relations industrielles devrait être minime étant donné qu'ils disposent depuis longtemps déjà d'une législation dans ce domaine. D'autres États membres ont jugé l'impact positif et certains ont indiqué qu'il était trop tôt pour porter un jugement.

La majorité des États membres ne voient pas la nécessité de revoir la directive. Plusieurs autres ont encore souligné qu'il était prématuré d'effectuer cette révision. Deux États membres ont répondu par l'affirmative.

Concernant la question de la nécessité d'explicitier l'une ou l'autre disposition de la directive, la plupart des États membres ont répondu par la négative. Certains ont indiqué qu'il était trop tôt pour apprécier cette nécessité. Deux États membres ont répondu par l'affirmative.

La majorité des États membres n'ont relevé aucune difficulté concernant les liens entre les différentes directives européennes dans le domaine de l'information et de la consultation. En conséquence, ils ne ressentent pas la nécessité d'améliorer la cohérence entre les directives. Toutefois, trois États membres ont répondu par l'affirmative. Quelques autres ont fait observer qu'il est trop tôt pour apprécier cette nécessité.

4.2 Position des partenaires sociaux européens

Tous les partenaires sociaux consultés font observer que, d'une manière générale, l'impact de la directive sur chaque État membre dépend de la mesure dans laquelle un système national d'information et de consultation a déjà été mis en place. La portée pratique et les incidences de la directive sont différemment appréciées. Pour BusinessEurope, l'impact de la directive est encore incertain dès lors que l'application de la directive pourrait entraîner dans certains pays une accumulation d'actes législatifs et la mise en place forcée d'une approche uniforme. Par ailleurs, l'objectif de confier aux partenaires sociaux la responsabilité d'agir par voie d'accords

⁷ Pour un aperçu des réponses, voir l'annexe 2 du document des services de la Commission cité dans la note de bas de page n° 3.

n'a pas été atteint dans plusieurs pays. L'UEAPME attire aussi l'attention sur le risque que la directive n'impose dans quelques États membres un modèle uniforme, ne génère des formalités administratives et un malaise social. Le CEEP constate que les mesures nationales de mise en œuvre satisfont dans l'ensemble aux objectifs de la directive, et il ajoute que, dans certains pays, la mise en œuvre de la directive a favorisé certains représentants des travailleurs au détriment d'autres.

La CES considère que la directive a un impact positif, notamment en rendant les relations industrielles plus participatives, en dépit de l'imprécision de certaines dispositions, de la faiblesse des procédures et sanctions et de l'absence de référence aux organisations syndicales. Elle attire aussi l'attention sur les tentatives faites pour s'écarter des procédures et des organes représentatifs existants.

Tous les partenaires sociaux européens reconnaissent que la directive, dans l'ensemble, est suffisamment flexible et adaptée.

Quant aux questions sur la nécessité de réexaminer et d'explicitier la directive, BusinessEurope, l'UEAPME et le CEEP ont répondu par la négative. En revanche, la CES a fait observer que la directive pourrait être améliorée et clarifiée sur un certain nombre de questions.

BusinessEurope et l'UEAPME ne voient pas la nécessité d'améliorer la cohérence entre les directives dans le domaine de l'information et de la consultation, mais elles ont en revanche recommandé à la Commission d'évaluer les dispositions communautaires existantes sous l'angle de leur valeur ajoutée dans le contexte de l'initiative "Mieux légiférer". Le CEEP fait remarquer que les directives spécifiques prennent le pas sur la directive générale (c'est-à-dire la directive 2002/14/CE) et ajoute que certains de ses membres s'interrogent sur la nécessité de cette dernière directive. La CES fait observer qu'il serait utile d'harmoniser les directives existantes afin d'éviter les "doubles procédures" dans lesquelles différentes parties prenantes sont amenées à devoir traiter le même problème. Elle invite aussi instamment à actualiser la directive 94/45 sur les comités d'entreprise européens de manière à assurer sa cohérence avec les dispositions de la directive 2002/14/CE, qui est plus avancée à certains égards.

4.3 Évaluation

La mise en œuvre de la directive représente une importante avancée sur la voie de la consolidation du droit à l'information et à la consultation inscrit dans la Charte européenne des droits fondamentaux. La directive est supposée contribuer au rapprochement des systèmes nationaux dans l'UE par la mise en place, au moyen de prescriptions minimales, d'un cadre général et flexible d'information et de consultation des travailleurs dans tous les États membres. Un impact significatif devrait être ressenti dans les États membres qui ne disposaient pas, au préalable, d'un système général, permanent et obligatoire d'information et de consultation des représentants des travailleurs⁸.

La mise en œuvre de la directive s'inscrit nécessairement dans le contexte des systèmes de relations industrielles des États membres. Il est généralement admis que la directive est

⁸ Voir les données quantitatives indiquées par la PL dans sa réponse au questionnaire (Annexe technique). Pour ce qui concerne le Royaume-Uni, voir "Employment Practices of MNCs in Organisational Context: A Large-Scale Survey, juin 2007, <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/projects/mncemployment>

suffisamment flexible pour être adaptée aux conditions nationales de chaque État membre. Toutefois, alors que la directive renvoie aux définitions nationales des notions de base, notamment celle de "représentants des travailleurs", sa mise en œuvre a suscité dans certains pays des débats animés et parfois très longs sur la manière d'organiser le système de représentation des travailleurs: faut-il un canal de négociation unique ou double (c'est-à-dire avec les comités d'entreprise et les organisations syndicales) ou faut-il admettre les solutions mixtes?

Si la majorité des avis émis laissent entrevoir des perspectives largement positives quant à l'impact général de la directive, une évaluation définitive nécessite manifestement plus de temps étant donné que la directive n'a pas encore exercé sa pleine influence. Deux ans à peine se sont écoulés depuis la date limite fixée pour la transposition. Par ailleurs, cette transposition a pris un retard considérable dans plusieurs États membres, et dans certains, elle n'est même pas encore complète. Il est trop tôt pour une recherche factuelle exhaustive⁹ sur l'application de la directive dans tous les États membres de l'UE¹⁰. Par ailleurs, les dispositions de la directive ne s'appliquent pas encore à toutes les entreprises relevant de son champ d'application, puisque certains États membres profitent de la période transitoire et restreignent pour le moment l'application de la directive aux entreprises employant plus de 100 travailleurs.

C'est pourquoi la Commission n'envisage pas à ce stade de proposer des amendements à la directive 2002/14/CE. Ses dispositions pourraient sans doute être améliorées et rendues plus précises sur certains points, mais la Commission estime qu'il faut laisser un peu de temps aux mesures nationales de mise en œuvre pour s'intégrer dans les systèmes de relations industrielles des États membres.

Cependant, il est un aspect de la directive qui requiert une action. L'article 3, paragraphe 3 prévoit la possibilité pour les États membres d'exclure du champ d'application de la directive les équipages des navires de haute mer. Mais cette exclusion est tributaire de l'adoption par les États membres de "dispositions particulières" applicables à cette catégorie de travailleurs. Le 10 octobre 2007, la Commission a adopté une communication sur le "réexamen de la réglementation sociale dans la perspective d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans les professions maritimes dans l'UE" dans le prolongement du Livre bleu sur la politique maritime adopté le même jour. La communication, qui parle de la directive à la section 3c), a lancé une première phase de consultation des partenaires sociaux qui pourra conduire à d'autres mesures au niveau de l'UE visant à assurer une protection appropriée du droit des gens de mer à l'information et à la consultation¹¹.

5 CONCLUSIONS

⁹ Hormis le Royaume-Uni, où un rapport a été publié récemment (première phase d'un projet de recherche: "Implementing information and consultation: early experience under the ICE Regulations", Employment Relations Research Series N° 88, Septembre 2007), on ne trouve dans certains États membres que quelques informations anecdotiques concernant en particulier l'interaction entre les comités d'entreprise et les organisations syndicales, l'efficacité (ou les insuffisances) des procédures d'information et de consultation dans la pratique, et la sensibilisation (ou l'absence de sensibilisation) des parties prenantes quant à leurs droits et obligations.

¹⁰ Voir à cet égard le Rapport de synthèse (note de bas de page n° 4); "Impact and Assessment of EU Directives in the field of Information and Consultation", PE 385.646, Parlement européen 2007.

¹¹ COM(2007) 591 final du 10.10.2007.

L'enjeu principal maintenant est d'assurer la transposition et la mise à exécution intégrale et effective de la directive. Cela exige l'engagement actif non seulement de la Commission, dans son rôle de gardienne du traité, mais aussi des États membres, dont le rôle est essentiel dès lors qu'il leur incombe de veiller à la mise en œuvre et à l'application correctes du droit communautaire dans la pratique.

Comme énoncé dans la directive¹², les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle prépondérant en définissant les modalités d'information et de consultation des travailleurs qu'ils jugent les plus conformes à leurs besoins et à leurs souhaits. C'est le cas dans plusieurs États membres ayant une longue tradition de partenariat social. À cet égard, il est évident que les dispositions correspondantes de la directive doivent être respectées¹³.

Comme indiqué précédemment, la Commission a relevé un certain nombre de problèmes en suspens qui suscitent des questions d'interprétation de la directive ou des interrogations quant à la conformité des mesures de mise en œuvre avec la directive. La Commission entend étudier ces problèmes en collaboration plus étroite avec les autorités nationales des États membres concernés. Au besoin, elle ouvrira, au cas par cas, des procédures d'infraction au titre de l'article 226 du traité.

Il est encourageant de constater que certains États membres ont déjà introduit un projet de législation¹⁴ destiné à combler les lacunes relevées en ce qui concerne la transposition de la directive.

Par ailleurs, la Commission envisage de nouvelles actions destinées à faciliter l'application correcte de la directive. La connaissance par les partenaires sociaux de leurs droits et obligations dans le domaine de l'information et de la consultation est une condition première indispensable à un exercice effectif et sans réserve de ces droits et obligations sur le lieu de travail. La Commission a l'intention d'entreprendre une action de sensibilisation, de promotion de l'échange de meilleures pratiques et de renforcement des capacités de toutes les parties prenantes, au moyen de séminaires, de cours de formation, d'études et d'aides financières à des projets soumis par des représentants des employeurs et des travailleurs¹⁵.

Elle n'envisage pas pour le moment de proposer des amendements à la directive.

¹² Voir notamment le considérant 23, les articles 5 et 11, paragraphe 1, de la directive.

¹³ Voir notamment la section 3.4.

¹⁴ Projet de législation en Grèce (secteur maritime), en Lituanie et en Pologne.

¹⁵ La Commission encourage plusieurs actions axées sur ces objectifs, notamment au titre du poste budgétaire 04.030303 – Information, consultation et participation des représentants d'entreprises.