ARCHIVES HISTORIQUES DE LA COMMISSION

COLLECTION RELIEE DES DOCUMENTS "COM"

COM (75)429

Vol. 1975/0165

Historical Archives of the European Commission

Disclaimer

Conformément au règlement (CEE, Euratom) n° 354/83 du Conseil du 1er février 1983 concernant l'ouverture au public des archives historiques de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique (JO L 43 du 15.2.1983, p. 1), tel que modifié par le règlement (CE, Euratom) n° 1700/2003 du 22 septembre 2003 (JO L 243 du 27.9.2003, p. 1), ce dossier est ouvert au public. Le cas échéant, les documents classifiés présents dans ce dossier ont été déclassifiés conformément à l'article 5 dudit règlement.

In accordance with Council Regulation (EEC, Euratom) No 354/83 of 1 February 1983 concerning the opening to the public of the historical archives of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community (OJ L 43, 15.2.1983, p. 1), as amended by Regulation (EC, Euratom) No 1700/2003 of 22 September 2003 (OJ L 243, 27.9.2003, p. 1), this file is open to the public. Where necessary, classified documents in this file have been declassified in conformity with Article 5 of the aforementioned regulation.

In Übereinstimmung mit der Verordnung (EWG, Euratom) Nr. 354/83 des Rates vom 1. Februar 1983 über die Freigabe der historischen Archive der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. L 43 vom 15.2.1983, S. 1), geändert durch die Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1700/2003 vom 22. September 2003 (ABl. L 243 vom 27.9.2003, S. 1), ist diese Datei der Öffentlichkeit zugänglich. Soweit erforderlich, wurden die Verschlusssachen in dieser Datei in Übereinstimmung mit Artikel 5 der genannten Verordnung freigegeben.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

COM(75) 429 final
Bruxelles, le 25 juillet 1975

Proposition modifiée d'une

DIRECTIVE DU CONSEIL

visant l'harmonisation des dispositions législatives et règlementaires des Etats membres en ce qui concerne le maintien des droits et avantages des travailleurs en cas de fusions de sociétés, de transferts d'établissements et de concentrations d'entreprises

(présentée par la Commission au Conseil en vertu de l'article 149, paragraphe 2 du Traité C.E.E.)

EXPOSE DES MOTIFS

A. GENERALITES

1. Le développement économique entraîne, tant sur le plan national que sur le plan communautaire, un accroissement rapide du processus de concentration des entreprises. Diverses données statistiques confirment l'importance de cette évolution : entre 1962 et 1970 le nombre de concentrations réalisées chaque année dans la Communauté formée par les six Etats membres originaires est passé de 173 à 612, c'est-à-dire une multiplication par 3,5 en l'espace de 9 ans. Pour la seule période de 1966 à 1970, le taux d'accroissement a doublé par rapport à celui de la période de 1962 à 1966. Dans certains Etats membres, l'accroissement de la concentration a été tel, que 50 % du chiffre d'affaires global du secteur d'industrie provient des cent plus importantes entreprises industrielles.

2. Ce processus de concentration se traduit par des fusions de sociétés, par des transferts d'établissements ou encore par la prise de contrôle d'une entreprise par une autre.

3. Une telle évolution a exigé que se crée sur le plan communautaire, un cadre juridique adéquat. A cette fin, un certain nombre d'instruments juridiques ont été élaborés, notamment la proposition d'une Troisième Directive concernant les fusions de sociétés, l'avant-projet d'une convention concernant la fusion internationale de sociétés anonymes, la proposition de règlement sur le contrôle des concentrations d'entreprises et la proposition de statut des sociétés anonymes européennes.

L'objet de ces instruments juridiques est de régler les problèmes que pose en processus de concentration au regard du droit des sociétés et de la concurrence.

4. Il faut toutefois constater le fait que les modifications apportées à la structure des entreprises par le processus de concentration affecte souvent profondément la situation sociale des travailleurs au sein d'une entreprise concernée et que les systèmes juridiques des Etats membres applicables à de telles opérations ne prennent pas suffisamment en considération les intérêts des travailleurs. C'est le cas notamment, lorsque les mutations s'opèrent selon les règles du droit civil et commercial, qui n'ouvrent aucun recours au travailleur pour exiger de son nouvel employeur le maintien des relations de travail préexistantes.

5. Ces problèmes, et la nécessité de les résoudre sur le plan communautaire, ont déjà été reconnus et les instruments juridiques communautaires précités ont revu certaines dispositions visant à mieux garantir les intérêts des travailleurs en cas de modification de la structure des entreprises. Cependant, il faut constater que, compte tenu du champ d'application de ces instruments et du caractère spécifique des dispositions sociales qui y sont prévues, ceux-ci n'apportent qu'une solution partielle aux problèmes qui se posent pour le travailleur en cas de modification des structures de l'entreprise.

6. Or, le Conseil a, dans sa résolution de 21 janvier 1974 relative à un programme d'action sociale, exprimé la volonté politique de prendre les mesures nécessaires afin de réaliser l'objectif que constituent l'amélioration des conditions de vie et de travail et leur égalisation dans le progrès, en assurant notamment la protection des intérêts des travailleurs, particulièrement en ce qui concerne le maintien des droits et avantages acquis en cas de fusion, de concentration et de rationalisation.

Il faut noter, dans ce contexte, que les experts gouvernementaux des six Etats membres originaires chargés de l'élaboration d'un avant-projet de convention sur la fusion internationale des sociétés anonymes avaient déjà constaté, au nom de leurs gouvernements, dans une déclaration commune en 1972, la nécessité de prévoir un instrument particulier de portée générale régissant sur le plan juridique la protection des travailleurs contre les effets de tous les types de concentration.

7. Tel est le but de la présente proposition de directive que la Commission s'était engagée à présenter au Conseil.

La proposition de directive vise, par l'introduction de dispositions en matière de protection et de garantie, à ce que le travailleur, en cas de transfert d'établissement ou de concentration d'entreprises, ne perde pas les droits et avantages qu'il avait acquis avant de changer d'employeur.

Ce but est atteint par les moyens suivants :

- transfert des relations de travail du cédant à l'acquéreur en cas de changement de chef d'entreprise
- protection des travailleurs contre le licenciement du seul fait du transfert d'établissements ou de concentrations d'entreprises
- information, consultation et négociation avec les représentants des travailleurs en ce qui concerne les intérêts des dits travailleurs.

8. Conformément à l'article 117 du Traité instituant la CEE, la présente directive vise à promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main d'oeuvre, permettant leur égalisation dans le progrès par le rapprochement des dispositions législatives et règlementaires des Etats membres.

B. COMMENTAIRE DES DISPOSITIONS

Article 1

Cet article définit le champ d'application de la proposition de directive.

Il vise le transfert d'établissements ou de parties d'établissement à un autre chef d'entreprise par une fusion ou une transformation de sociétés ou d'autres types conventionnels de cession.

La proposition de directive renonce à cet effet à donner des définitions propres, de sorte qu'il conviendrait de se reporter aux dispositions législatives, règlementaires et administratives en vigueur dans les Etats membres ainsi qu'aux dispositions futures du droit communautaire; en ce qui concerne ces dernières, il s'agit d'une part, de la proposition d'une troisième directive relative aux fusions de sociétés anonymes et, d'autre part, du projet de convention sur la fusion internationale des sociétés anonymes.

L'article vise tous les types de transferts conventionnels, c'est-à-dire aussi bien les cessions que les locations, affermages et constitutions d'usufruit; il couvre non seulement les cas dans lesquels une entreprise est transférée dans sa totalité, mais également ceux où certains établissements sont détachés d'une entreprise et transférés à une autre.

Pour ce qui est de la notion de société, la proposition de directive renvoie à l'article 58, paragraphe 2 du Traité CEE et englobe par conséquent, toutes les sociétés civiles et commerciales, y compris les coopératives et les autres personnes de droit public et privé, à l'exception toutefois de celles qui ne poursuivent pas de but lucratif.

Alors que toutes les formes de transfert conventionnel impliquent nécessairement un changement de chef d'entreprise, et, partant, de l'employeur, les concentrations d'entreprises s'opèrent en règle générale sans que les entreprises perdent leur autonomie juridique et sans changement de l'employeur. Il y a simplement établissement par une entreprise d'un contrôle sur d'autres entreprises.

Bien qu'au cours de telles concentrations d'entreprises, l'identié du chef d'entreprise ou de l'employeur soit maintenue, l'entreprise dominante peut exercer, en raison de son droit de contrôle, une influence importante sur la formation des relations de travail dans les entreprises dépendantes, avec éventuellement des effets négatifs sur les conditions de travail des travailleurs. La nécessité de protéger les travailleurs s'impose donc au même titre que pour un transfert d'établissement. Toutefois, étant donné que l'identité juridique de l'employeurest maintenue, tous les effets juridiques découlant d'un changement d'employeur, se trouvent exclus. C'est pourq[illegible] le paragraphe 2 déclare seules applicables par analogie les dispositions de l proposition de directive garantissant les droits à pension professionnels (article 5), qui ont pour objet la protection des travailleurs contre un licenciement injustifié et en cas de modification substantielle de lèurs conditions de travail (article 6), qui concernent les mutations (article 7) et qui prescrivent une procédure de consultation des travailleurs (article 9).

En ce qui concerne la notion de contrôle, la proposition de directive renonce à une défintion particulière et renvoie à l'article 2 de la proposition de règlement du Conseil relative au contrôle des concentrations d'entreprises.

Sur le plan territorial, il semble non seulement nécessaire de protéger les droits des travailleurs dans les cas où le transfert ou la concentration portent sur des établissements ou des entreprises qui se trouvent sur le territoire d'un Etat membre ou sur le territoire de plusieurs Etats membres, mais d'englober également les opérations intéressant des établissements ou des entreprises qui se trouvent sur le territoire d'un ou de plusieurs Etats membres et d'un ou de plusieurs pays tiers.

Etant donné qu'il n'est pas possible, pour des raisons d'ordre juridique, d'imposer à des pays tiers la législation communautaire, le paragraphe 3 ne prévoit l'application de cette directive dans le dernier cas envisagé, que dans la mesure où les établissements ou les entreprises situés dans le champ d'application territorial du Traité de la CEE sont touchés.

Article 2

La définition des notions de " cédant " et " acquéreur " donnée au paragraphe 1 n'a qu'une valeur purement technique dans le cadre d'un changement du chef d'entreprise et ne doit servir qu'à la simplification du texte de la directive proposée..

Il est précisé au paragraphe 2, que le terme " représentants des travailleurs " désigne les représentants des travailleurs au sens de la législation en vigueur dans les Etats membres. La proposition de directive n'affecte donc en rien l'organisation et les structures de la représentation des travailleurs telles qu'elles sont prévues par les dispositions en vigueur dans chaque Etat membre.

Article 7

Cette disposition, qui prévoit le transfert automatique des relations de travail à l'acquéreur, est l'élément essentiel de la proposition de directive. Elle doit empêcher l'acquéreur d'invoquer les dispositions de droit civil relatives aux cessions de créances pour refuser de continuer à employer les travailleurs ou encore de convenir avec le cédant de ne pas reprendre les relations de travail en cours. Le cédant ne pourrait alors éviter de licencier les travailleurs, exclus du bénéfice du transfert. Un tel résultat serait en contradiction avec les objectifs de la protection des travailleurs.

Selon la conception dominante dans tous les systèmes juridiques, l'usage à l'intérieur de l'entreprise devient partie intégrante de la relation de travail lorsqu'il est générateur de droits et obligations pour les parties contractantes.

Le paragraphe 1 indique clairement que le transfert des droits et obligations porte également sur ce qui découle d'un usage propre à l'entreprise.

En ce qui concerne le transfert des droits et obligations découlant de conventions collectives du travail, il convient de faire certaines distinctions : lorsque le cédant était lui-même lié par une convention collective, il semble logique de décider que les droits et obligations découlant d'une telle convention passent automatiquement à la personne de l'acquéreur, comme il est défini au paragraphe 2, aussi longtemps que les parties n'auront pas conclu une autre convention collective.

Il en est autrement dans le cas d'une convention collective conclue entre organisations professionnelles liant, certes, le cédant mais non l'acquéreur et qui n'a pas été rendue obligatoire. Ce serait en pareil cas contraire au principe de la liberté d'association inscrit dans les constitutions des Etats membres, que d'imposer à l'acquéreur d'adhérer contre sa volonté à une convention collective. Toutefois, afin d'éviter que les travailleurs, lorsque l'acquéreur ne souscrit pas spontanément à la convention collective, ne cessent de bénéficier de la protection de leurs conditions de travail prévues par la convention, on a cherché à apporter une solution,au paragraphe 3 qui, sans faire de l'acquéreur une partie à la convention collective ,l'oblige toutefois à respecter les conditions fixées dans celle-ci, jusqu'au moment où les parties auront conclu un autre accord collectif, cette solution ne pouvant toutefois être appliquée au-delà d'une période d'un an à compter de la date du transfert de l'établissement; si, à lexpiration de ce délai, les parties n'ont pas conclu un autre accord et si l'acquéreur est lié par une autre convention collective, cette dernière devient applicable.

Les dispositions des paragraphes 2 et 3 relatives au maintien de conventions collectives correspondent pour l'essentiel au point de vue exprimé en la matière par le Comité économique et social.

Article 4

Cet article dispose que la protection des droits acquis des travailleurs implique entre autres la prise en compte par l'acquéreur de l'ancienneté acquise par le travailleur dans l'établissement ou l'entreprise du cédant. Ainsi se trouve garantie au travailleur la continuité de sa période d'activité, et cela sans qu'il y ait lieu d'examiner si les dispositions législatives, les clauses des conventions collectives et les clauses des contrats de travail individuels qui régissaient la relation de travail transférée ont ou n'ont pas des effets juridiques sur la durée de l'appartenance à l'établissement ou à l'entreprise.

Article 5

Les droits acquis par les travailleurs au titre des régimes de prévoyance professionnels ou interprofessionnels, qu'il s'agisse de la pension - vieillesse, de l'assurance maladie ou d'autres prestations, constituent pour le travailleur un élément important de la relation de travail. Il est toutefois apparu que les conditions, les formes et les types de ces prestations sont si variables et les modalités de leur organisation si diverses, qu'elles rendent impossible l'inclusion dans la proposition de directive de dispositions communautaires casuistiques. De telles dispositions ne sont d'ailleurs pas indispensables pour la réalisation des objectifs de la directive. C'est pourquoi la proposition de directive se limite en la matière à faire obligation aux Etats membres de prendre les mesures nécessaires pour éviter la perte par les travailleurs de leurs droits, en leur laissant le choix des moyens les plus appropriés.

Article 6

La protection des droits acquis des travailleurs que tend à réaliser la présente proposition de directive, pourrait être éludée si le cédant ou l'acquéreur licenciait les travailleurs en arguant du transfert d'établissement. La législation en vigueur dans certains Etats membres interdit déjà cette pratique, mais dans d'autres Etats membres il est en outre licite de procéder à des licenciements en pareille occasion.

Il importait donc de disposer de manière uniforme que seuls sont licites, à l'occasion d'un transfert d'établissement, les licenciements justifiés par des nécessités internes impérieuses.

Cette dernière restriction procédait d'une saine appréciation des réalités économiques. Elle a pour but de laisser au chef d'entreprise la possibilité de procéder, à l'occasion du transfert d'établissement, à des modifications dans l'organisation de l'entreprise ou dans le système de production et de prendre des mesures de rationalisation ou de toute autre nature. Cela peut, par exemple, revêtir une certaine importance dans les cas où le transfert d'établissement avait pour objet d'assainir des entreprises en difficulté. Il peut alors en résulter des effets d'ordre quantitatif et qualitatif sur l'emploi dans les établissements touchés et le licenciement de certains travailleur peut s'avérer inévitable.

C'est à dessein que la proposition de directive renonce à une énumération des nécessités internes. En effet, celles-ci peuvent, selon les circonstances, revêtir des formes si différentes qu'une énumération paraît impossible et qu'une tentative d'énumération dans le texte de la directive pourrait engendrer la confusion. Il appartiendra donc aux différents Etats membres de préciser ce qu'il faut entendre par nécessités internes impérieuses, soit en chargeant le législateur, soit en confiant ce soin aux juridictions ou en s'en remettant aux conventions collectives.

Pour répondre aux objectifs de la proposition de directive, ces nécessités internes ne doivent toutefois être invoquées pour justifier des licenciements, qu'après un examen de toutes les possibilités qui s'offrent dans l'entreprise, comme par exemple, l'affectation à un autre emploi compatible avec les qualifications du travailleur, éventuellement assorti de mesures d'adaptation ou de reconversion. On peut raisonnablement penser que la procédure d'information et de consultation avec les représentants du personnel prévue à l'article 9 offre un cadre approprié pour la conclusion d'accords entre les intéressés à ce sujet, en vue de résoudre les problèmes qui se posent.

Le cas des licenciements collectifs est par ailleurs couvert par la Directive du Conseil du 17 février 1975 relative au rapprochement des législations des Etats membres applicables aux licenciements collectifs[1], qui prévoit une consultation des représentants des travailleurs, la notification obligatoire des licenciements collectifs et l'intervention des pouvoirs publics.

Dans le cas où le travailleur désire mettre fin à la relation de travail avec l'acquéreur parce que le transfert d'établissement a entraîné une modification substantielle et à son désavantage de ses conditions de travail, il paraît équitable, tel que le prévoit le paragraphe 2, de considérer le licenciement du travailleur comme étant intervenu du fait de l'employeur.

La proposition de directive n'attache pas, sur le plan du droit communautaire, de conséquence juridique à un licenciement illicite au sens du paragraphe 1 ou du paragraphe 2, mais renvoie à cet égard, dans son paragraphe 3, aux conséquences que prévoit la législation des Etats membres pour les cas de licenciements.

Article 7

Cette disposition vise le cas où le travailleur se voit imposer une mutation du fait du transfert d'établissement et prévoit que l'article 6 doit alors s'appliquer mutatis mutandis. Cela signifie qu'une mutation ne peut être imposée que lorsque des nécessités internes impérieuses l'exigent et que le travailleur peut alors résilier son contrat de travail, conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 6, si la mutation présente une modification substantielle et à son désavantage de ses conditions de travail.

Cette disposition ne saurait s'appliquer lorsque le contrat de travail prévoyait que le travailleur devait accepter une mutation, à moins que la mutation, après le transfert d'établissement réponde aux conditions existant au moment de la conclusion du contrat de travail.

---

1) J.O. n° L 48 du 22. 2.1975.

Article 8

Cette disposition vise à garantir que le statut et la fonction des représentants des travailleurs (selon la définition de l'article 2 , paragraphe 2) ne soient pas touchés par le transfert d'établissement. Si l'établissement est transféré dans sa totalité, les représentants des travailleurs en place au moment du transfert continuent à exercer leur fonction après celui-ci. Il ne peut toutefois en être ainsi lorsque le transfert ne porte que sur une partie d'établissement, qui est détachée et incorporée à un nouvel éta lissement, auquel cas se sont les représentants des travailleurs du nouvel établissement qui sont compétents.

Il existe dans certains Etats membres des dispositions qui prévoient qu'en cas de changement dans la composition du personnel de nouvelles élections doivent avoir lieu pour la représentation des travailleurs. Cette situation peut, par exemple, se présenter lorsqu'il y a fusion de sociétés dont chacune possédait jusqu'alors son propre comité d'entreprise et qu'il est nécessaire de constituer un comité d'entreprise unique pour la nouvelle société. C'est de cette situation juridique nouvelle que tient compte le paragraphe 2.

Article 9

Les dispositions de fond relatives à la protection des droits acquis des travailleurs, doivent être complétées par des dispositions de procédure garantissant l'information et la consultation des représentants des travailleurs sur les conséquences d'un transfert d'établissement. De telles dispositions figurent déjà dans la proposition d'une Troisième directive relative aux fusions de sociétés anonymes, en ce qui concerne les fusions réalisées sur le territoire d'un seul et même Etat membre.

Afin d'empêcher que les deux directives n'empiètent l'une sur l'autre, le paragraphe 5 exclut l'application des dispositions en question aux fusions de sociétés anonymes, qui tombent sous le coup de la Troisième directive. En outre, on a tenu, pour éviter sur le plan pratique l'application concurrente d'une multitude de dispositions de procédure différentes par leur structure et leur orientation, à donner à ces dispositions une forme

largement identique dans les deux propositions de directive dans la mesure compatible avec les particularités inhérentes aux opérations visées.

En premier lieu, il s'agir d'obliger aussi bien le cédant que l'acquéreur à informer les représentants des travailleurs, de façon détaillée sur les raisons du transfert d'établissement, sur les conséquences prévisibles pour les travailleurs et sur les mesures envisagées à leur égard et de négocier sur les mesures à prendre aves les représentants des travailleurs et ce, à leur demande. Cette information doit, en principe, faire l'objet d'une communication écrite deux mois avant la réalisation du transfert d'établissement. Pour assouplir cette disposition et en permettre l'application dans toutes les situations couvertes par la proposition de directive, on a prévu, dans des cas exceptionnels, la possibilité de déroger, tant à l'obligation d'observer le délai de deux mois, qu'à celle qui impose une communication écrite. Toutefois, les représentants des travailleurs doivent, dans tous les cas, être informés en temps utile, l'appréciation de cette dernière notion étant fonction des caractéristiques du cas considéré.

Si les représentants des travailleurs arrivent à la conclusion que les opérations envisagées lèseront les intérêts des travailleurs, ils ont la possibilité d'engager des négociations en vue d'arriver à un accord sur les mesures à prendre au sujet des travailleurs. Il faut cependant, indiquer ce qui doit se passer lorsque les négociations engagées à la demande des représentants des travailleurs n'aboutissent pas à un accord. Dans ce cas, chaque partie doit avoir le droit de demander un arbitrag et la sentence des arbitres au sujet des mesures à prendre en faveur des travailleurs doit être obligatoire.

On ne saurait s'en remettre entièrement au législateur national du soin de régler l'institution de l'instance d'arbitrage; il faut à tout le moins faire en sorte que cette instance soit composée de personnes ayant une pratique effective des problèmes à résoudre. C'est pourquoi les arbitres doivent être désignés pour moitié par l'employeur et pour moiti par les représentants des travailleurs. La désignation du président se fait ensuite par accord entre les deux parties.

Ce n'est que dans le cas où celles-ci ne pourront se mettre d'accord, que la juridiction compétente devra intervenir.

Le paragraphe 4 dispose que ni l'obligation de négocier, visée l'alinéa 1, ni la procédure de négociation et d'arbitrage visée à l'alinéa 3, ne peuvent empêcher la réalisation de l'opération prévue.

Articles 10 à 13

Ces dispositions fixent les modalités d'application requises.

Proposition modifiée d'une

DIRECTIVE DU CONSEIL

visant l'harmonisation des dispositions législatives et règlementaires des Etats membres en ce qui concerne le maintien des droits et avantages des travailleurs en cas de fusions de sociétés, de transferts d'établissements et de concentrations d'entreprises.

LE CONSEIL DES COMMUNAUTES EUROPEENNES

Vu le Traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 100,

Vu la proposition de la Commission,

Vu l'avis du Parlement européen,

Vu l'avis du Comité économique et social,

Considérant que la création d'un marché unique pour tous les produits et la libre circulation des personnes et des moyens de production à l'intérieur de la Communauté, n'a pas seulement eu pour effet d'élargir le marché pour les entreprises européennes et d'intensifier la concurrence sur les marchés des Etats membres, mais que l'union économique ainsi créée a forcé les entreprises à changer leurs structures, leurs méthodes et leur dimension pour s'adapter aux nouvelles exigences du Marché commun, notamment par fusion, concentration ou rationalisation,

Considérant que si la Communauté a pour objet de promouvoir, aux termes de l'article 2 du Traité, par l'établissement d'un marché commun et par le rapprochement progressif des politiques économiques des Etats membres, un développement harmonieux des activités économiques de la Communauté, elle a aussi pour mission, aux termes de ce même article, de promouvoir un relèvement accéléré du niveau de vie, et que, par ailleurs, les Etats membres, aux termes de l'article 117 du Traité CEE, sont convenus de la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'oeuvre permettant leur égalisation dans le progrès, notamment par le rapprochement de leurs dispositions législatives, réglementaires et administratives ,

Considérant que le Conseil a non seulement réaffirmé cet objectif dans sa résolution du 24 janvier 1974 concernant un programme d'action sociale, qu'il a de plus exprimé la volonté politique d'adopter les mesures nécessaires pour réaliser cet objectif,

Considérant que les modifications de structure des entreprises ne répondent pas toujours à cet objectif, mais risquent de détériorer au contraire les conditions de vie et de travail des travailleurs, notamment en ce qui concerne le maintien de leurs droits et avantages et que les problèmes identiques se posent, quelle que soit la nature de la cession de l'entreprise,

Considérant dès lors qu'il importe qu'une action soit entreprise au niveau communautaire en vue d'assurer la protection des travailleurs en cas de modification de la structure des entreprises afin de leur garantir autant que possible la stabilité et la sécurité de l'emploi, le maintien des conditions de travail et les droits acquis antérieurement, aussi bien sur la base d'un contrat individuel que résultant des conventions collectives, des pratiques communément admises, ainsi que des régimes spécifiques en vigueur dans les entreprises,

Considérant que cette protection doit être assurée dans le champ d'application géographique du Traité également lorsque l'opération intéresse une personne ou une entreprise établie sur le territoire d'un pays tiers,

---

1) J.O. n° C/13 du 12 février 1974.

Considérant qu'il est par ailleurs indispensable que les travailleurs des entreprises concernées soient informés et consultés sur les conséquences que peuvent avoir pour eux l'opération et qu'il est également nécessaire de prévoir une procédure de négociation adéquate,

Considérant qu'une telle action ne peut résulter que d'un rapprochement dans le progrès des dispositions législatives, réglementaires et administratives qui régissent dans les Etats membres la protection des travailleurs en cas de modification de la structure des entreprises,

A ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE :

TITRE 1

CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

Article premier

1) La présente directive est applicable aux transferts d'établissements ou de parties d'établissements à un autre chef d'entreprise résultant d'une fusion ou d'une transformation de sociétés au sens de l'article 58, paragraphe 2 du Traité instituant la Communauté économique européenne ou d'autres types conventionnels de cession.

2) Les articles 5, 6 et 9 de la présente directive sont applicables par analogie aux concentrations d'entreprises au sens de l'article 2 du règlement du Conseil N° ..... du ..... pour autant que la concentration a sur l'entreprise absorbée ou sur l'entreprise exerçant le contrôle, les mêmes effets qu'un transfert d'entreprise au sens du paragraphe 1.

3) La présente directive est applicable lorsque l'établissement transféré ou l'entreprise contrôlée est situé dans le champ d'application géographique du Traité instituant la Communauté économique européenne ou lorsque le transfert d'établissement ou la concentration d'entreprises a des effets sur une entreprise intéressée établie dans ce domaine d'application.

Article 2

1) Par cédant et acquéreur au sens de la présente directive, il faut entendre respectivement toute personne physique ou morale qui perd sa qualité d'employeur du fait d'un transfert d'établissement du type visé à l'article premier et toute personne physique ou morale qui se substitue au cédant.

2) Par représentants des travailleurs an sens de la présente directive, il faut entendre les représentants des travailleurs tels qu'ils sont définis par les dispositions législatives et réglementaires des Etats membres ou selon la définition qui résulte de la pratique des dits Etats membres.

TITRE II

TRANSFERT AUTOMATIQUE DES RELATIONS DE TRAVAIL

Article 3

1. Les droits et obligations qui découlent pour le cédant d'une relation de travail souscrite par lui sont automatiquement transférés à l'acquéreur du fait du transfert d'établissement, tel qu'il est défini à l'article premier ci-dessus. Il en est de même des droits et obligations résultant d'un usage propre à l'entreprise.

2) Les droits et obligations qui découlent pour le cédant d'une convention collective conclue par lui sont automatiquement transférés à l'acquéreur du fait du transfert d'établissement tel qu'il est défini à l'article premier ci-dessus et restent en vigueur aussi longtemps que les parties n'ont pas conclu une autre convention collective.

3) Les conditions de travail découlant d'une convention collective professionnelle par laquelle était lié le cédant restent en vigueur après le transfert d'établissement visé à l'article premier, même si l'acquéreur n'est pas lié par les mêmes conventions collectives professionnelles que le cédant, et cela aussi longtemps que les parties n'ont pas conclu une autre convention collective, mais en aucun cas au-delà d'une période d'un an à compter de la date du transfert d'établissement. Si un autre accord n'est pas conclu avant l'expiration de ce délai et si l'acquéreur est lié à une autre convention collective professionnelle, cette dernière devient applicable.

4) Les conséquences juridiques des paragraphes 1 à 3 ne peuvent être exclues ou limitées par des clauses conventionnelles émanant du cédant ou de l'acquéreur.

Article 4

L'ancienneté que le travailleur a acquise dans l'établissement ou l'entreprise et qui résulte de sa relation de travail avec le cédant est prise en compte par l'acquéreur.

TITRE III

DROITS ACQUIS AU TITRE DES REGIMES DE PREVOYANCE PROFESSIONNELS ET INTERPROFESSIONNELS

Article 5

1) Les Etats membres adoptent les mesures nécessaires pour garantir que les droits acquis et en formation des travailleurs à des prestations au titre des régimes de prévoyance professionnels et interprofessionnels ne sont pas affectés par les transferts d'entreprises visés à l'article premier.

2) Les Etats membres adoptent les mêmes mesures en faveur des ayants-droit qui ont déjà quitté l'établissement au moment où a lieu le transfert visé à l'article premier.

TITRE IV

LICENCIEMENTS ET MUTATIONS

Article 6

1) Le cédant ou l'acquéreur ne peuvent procéder à des licenciements à la suite d'un transfert d'établissement au sens de l'article premier, que si cette décision est imposée par des nécessités internes impérieuses.

2) Si le travailleur résilie le contrat de travail du fait qu'un transfert d'établissement a entraîne une modification substantielle à son désavantage de ses conditions de travail, la cessation de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.

3) Les obligations légales et les conséquences juridiques découlant d'un licenciement illicite tel qu'il est défini au paragraphe 1 ci-dessus ou d'une résiliation du contrat de travail au sens du paragraphe 2, sont déterminées par les dispositions législatives, réglementaires et administratives des Etats membres. Il en est de même des indemnisations et dommages-intérêts prévus en cas de cessation de la relation de travail.

Article 7

Les dispositions de l'article 6 s'appliquent par analogie aux mutations d'établissement à établissement occasionnées par un transfert d'établissement au sens de l'article premier. Une telle application est toutefois exclue si le travailleur est tenu, aux termes de son contrat de travail, d'accepter une mutation dans un autre établissement et si la mutation répond aux conditions existant au moment de la conclusion du contrat de travail.

TITRE V

REPRESENTATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

Article 8

1) La fonction et le statut juridique des représentants des travailleurs de l'établissement transféré dans les conditions définies à l'article premier, ne sont pas affectés par le transfert d'établissement. Cela ne vaut pas lorsque le transfert porte sur une partie d'établissement.

2) La première phrase du paragraphe 1 ci-dessus n'est pas applicable lorsque, de par les dispositions législatives, réglementaires et administratives ou suivant la pratique en vigueur dans les Etats membres, les conditions prévues pour l'organisation de nouvelles élections sont réunies.

Article 9

1) Le cédant et l'acquéreur sont tenus, avant de réaliser l'opération envisagée, d'informer les représentants des travailleurs des motifs du transfert d'établissement visé à l'article premier, des conséquences juridiques, économiques et sociales qu'une telle opération entraîne pour les travailleurs ainsi que de toutes les mesures envisagées à leur égard. A la demande des représentants des travailleurs, ces mesures font l'objet d'une négociation entre les parties.

2) Les informations précitées doivent, en règle générale, être communiquées par écrit et de manière détaillée deux mois au moins avant la réalisation conventionnelle du transfert d'établissement visé à l'article premier. Si des circonstances particulières le justifient, une communication orale fait en temps utile avant la réalisation conventionnelle du transfert d'établissement visé à l'article premier est, à titre exceptionnel, jugéesuffisante.

3) Si les représentants des travailleurs estiment que les intérêts des travailleurs sont lésés par le transfert d'établissement visé à l'article premier, le cédant et l'acquéreur sont tenus, à la demande des représentants des travailleurs, d'engager des négociations avec ces derniers en vue d'aboutir à un accord sur les mesures à prendre à l'égard des travailleurs.

Si au terme de ces négociations, ou au plus tard à l'expiration d'un délai de deux mois, l'accord n'est pas intervenu entre les parties, chacune d'elles peut saisir une instance d'arbitrage, qui statue définitivement dans un délai d'un mois sur les mesures à prendre . Cette instance d'arbitrage doit être composée, d'une part,d'arbitres désignés par moitié par chacune des deux parties et d'un président désigné d'un commun accord par les deux parties. Si l'une des parties s'abstient de désigner les arbitres ou si l'accord ne se fait pas sur la désignation du président, c'est le tribunal qui se charge de la désignation. Les règles de compétence sont fixées par les Etats membres, la compétence territoriale étant déterminée par la situation géographique de l'établissement transféré ou de l'établissement touché par les effets du transfert.

4) L'obligation prévue au paragraphe 1 d'organiser une négociation, et la procédure de négociation et d'arbitrage prévue au paragraphe 3 n'affectent pas la réalisation du transfert d'établissement.

5) Le présent article n'est pas applicable dans les cas de fusion de sociétés visés par la Troisième directive du Conseil (CEE) n°..... du.....

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 10

La présente directive ne limite pas la faculté laissée aux Etats membres d'appliquer ou d'arrêter des dispositions législatives, réglementaires et administratives plus favorables aux travailleurs.

Article 11

1) Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, règlementaires et administratives nécessaires pour se conformer aux dispositions de la présente directive, dans un délai de douze mois à compter de la notification de celle-ci et en informent immédiatement la Commission.

2) Les Etats membres communiquent à la Commission le texte des dispositions législatives, règlementaires et administratives qu'ils adoptent dans le domaine couvert par la présente directive.

Article 12

Dans les douze mois suivant l'expiration du délai de douze mois prescrit à l'article 11 ci-dessus, lés Etats membres communiquent à la Commission toutes les informations utiles pour permettre à la Commission d'établir, à l'intention du Conseil, un rapport sur l'application de la présente directive.

Article 13

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.