



Recommandation 965 (1983)¹

Information et consultation des travailleurs dans les entreprises transnationales et nationales à structures complexes

Assemblée parlementaire

L'Assemblée,

1. Considérant l'importance grandissante, en nombre mais aussi en puissance économique, des entreprises transnationales implantées en Europe ;
2. Constatant que certaines entreprises nationales, bien qu'installées dans un seul pays, ont des structures complexes les rapprochant plus des entreprises transnationales que des sociétés à une unité ;
3. Considérant que la complexité des structures de telles entreprises, caractérisées par des sociétés mères et par des centres de décision géographiquement éloignés, fait apparaître la nécessité d'un équilibre entre les exigences qu'implique une bonne gestion des entreprises et les intérêts légitimes des salariés ;
4. Convaincue qu'un droit d'information et, dans des cas spécifiques, de consultation des salariés sur les activités de leur entreprise est un élément essentiel de la démocratie industrielle ;
5. Convaincue également que la procédure d'information et de consultation est loin de constituer une menace pour le pouvoir de décision de la direction et que, par contre, elle est de nature à améliorer les relations industrielles en les basant sur la confiance mutuelle ;
6. Considérant qu'il ne s'est pas toujours avéré possible pour tous les salariés des divers établissements des sociétés multinationales de bénéficier des mêmes droits en matière d'information et de consultation, en raison de la structure complexe de telles sociétés ;
7. Estimant, par conséquent, qu'il serait souhaitable d'introduire un système de réglementation en cette matière dans les Etats membres, dans le double souci d'assurer une meilleure protection des intérêts des travailleurs et de réduire les disparités qui pourraient affecter la libre concurrence et l'économie de marché libre au niveau européen ;
8. Prenant connaissance, dans ce contexte, de la proposition de directive sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale, présentée par la Commission au Conseil des Communautés européennes le 24 octobre 1980, et des délibérations du Parlement européen ;
9. Soulignant l'importance d'étendre cette réalisation communautaire à l'ensemble des Etats membres du Conseil de l'Europe ;

1. *Discussion par l'Assemblée* les 28 janvier 1983 (28^e séance de la 34^e Session) et 26 avril 1983 (3^e séance de la 35^e Session) (voir [Doc. 4918](#), rapport de la commission des questions sociales et de la santé, et [Doc. 5005](#), avis de la commission des questions économiques et du développement). *Texte adopté par l'Assemblée* le 26 avril 1983 (3^e séance).



10. Consciente cependant que toute réglementation dans les pays européens doit tenir compte de la situation spéciale des entreprises ayant leur siège ailleurs qu'en Europe, en astreignant leurs filiales en Europe à se conformer pleinement aux exigences contenues dans la législation relative à l'information et à la consultation des travailleurs;

11. Rappelant sa [Résolution 639 \(1976\)](#) lançant un appel aux sociétés multinationales pour qu'elles observent les principes directeurs adoptés par le Conseil de l'OCDE en 1976, ainsi que la « Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale » adoptée par le Conseil d'administration du BIT en 1977,

12. Recommande au Comité des Ministres d'élaborer, à l'intention des Etats membres, un instrument juridique approprié en vue d'assurer le droit des travailleurs à l'information et à la consultation dans les entreprises transnationales et nationales à structures complexes, en tenant compte des principes ci-après et du projet de directive tel qu'il sera soumis au Conseil des Communautés européennes :

12.1. L'information doit être assurée régulièrement, ainsi qu'à l'occasion de toute circonstance particulière. Elle doit être détaillée et compréhensible, et porter en particulier sur les aspects suivants :

- a. Informations ayant un caractère général
 - i. structures et effectifs de l'entreprise, répartition par zones géographiques (organigrammes, structures de propriété, structures économiques, etc.) ;
 - ii. situation économique et financière ;
 - iii. évolution des affaires, production, vente.
- b. Informations ayant un caractère spécifique
 - i. conditions de travail (horaires, rémunération, nouvelles méthodes de fabrication ou de travail, congés, sécurité, sauvegarde de la santé des travailleurs) ;
 - ii. emploi (formation professionnelle, préavis, licenciements, mutations, transfert du lieu de production ou de l'entreprise, mesures de rationalisation et d'automatisation, développement et planification des effectifs) ;
 - iii. protection sociale (sécurité sociale, retraite) ;
 - iv. bilan, recettes et dépenses ;
 - v. programmes d'investissements ;
 - vi. rationalisation, introduction de nouvelles technologies, programmes de recherche ;
 - vii. fusions, ventes, changements de raison sociale, fermeture totale ou partielle d'entreprises ou de parties d'entreprises, modification des objectifs de l'entreprise ;
 - viii. tout autre projet pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs.

12.2. La consultation doit avoir lieu en temps utile avec les représentants de l'entreprise concernée et, si nécessaire, de la société mère. Elle doit être pratiquée chaque fois qu'une décision envisagée pourrait avoir des répercussions graves sur l'emploi et les conditions de travail. Cette consultation ne doit pas se substituer aux négociations collectives. Elle doit notamment porter sur :

- i. la fermeture ou le déplacement d'un établissement ou de parties importantes d'établissements ;
- ii. les restrictions, extensions et modifications importantes d'activité;
- iii. d'importantes modifications dans l'organisation du travail ou du fonctionnement de l'entreprise ;
- iv. l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération ;
- v. l'introduction de nouvelles technologies ou de mesures de rationalisation ou d'automatisation.

12.3. Les Etats membres devraient prévoir des sanctions appropriées en cas de violation par les responsables des entreprises transnationales et nationales à structures complexes de l'obligation d'information et de consultation.

12.4. Lors de la procédure d'information et de consultation les deux parties doivent être tenues de respecter le caractère confidentiel de certains éléments qui peuvent avoir une incidence sur la compétitivité ou la réputation de l'entreprise. En cas de litige portant sur l'appréciation du caractère confidentiel de certaines informations, ainsi que sur la violation du secret, il peut être recouru à l'arbitrage d'une instance indépendante désignée dans chaque pays.

12.5. La capacité concurrentielle des entreprises doit être sauvegardée.