



**INFORMATION • INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG • INFORMATION MEMO • NOTE D'INFORMATION
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ • NOTA D'INFORMAZIONE • TER DOCUMENTATIE**

Brussels, June 1983

**EMPLOYEE INFORMATION AND CONSULTATION RIGHTS : COMMISSION APPROVES
AMENDED PROPOSAL (1)**

At the initiative of Mr Ivor Richard, the Commission has just approved the amended proposal for a directive on workers' information and consultation rights. The text, more commonly known as the "Vredeling directive", is the revised version of a proposal first approved by the Commission in October 1980 (2). It specifies the procedures to be followed by companies, in particular multinational enterprises, in respect both of information to be provided regularly to their employees' representatives, and of consultation with them ahead of management decisions likely to have serious consequences for the workforce.

Starting point of the proposal, and its major rationale, is that information and consultation rights of workers are by and large limited to the local level, and thus no longer correspond to the reality of corporate decision-making, which now often takes place at a higher, or group, level, and in the cases of transnational operations often in a country other than the one where workers are seeking information or consultation.

Hence the present proposal's emphasis on information and consultation rights for workers subsidiaries of companies employing at least 1,000 workers in the Community. On information, the proposal provides that management of the parent company should transmit to the management of its subsidiaries in the Community information both of a general and sectorally specific nature on : company structure; the economic and financial situation; the probable development of the business, production and sales; the employment situation and probable trends; investment prospects. This should be provided at least once a year, and any updates of this information supplied to the shareholders or creditors should also be supplied to workers representatives. Failure by local management to meet these information obligations to the workforce can lead to worker representatives' approaching the central management in writing. In addition, failure by companies to apply the directive will be sanctioned in Member State law.

./..

(1) Amended proposal for a Council Directive on Procedures for Informing and Consulting Employees, COM(83) 292 final

(2) COM(80) 423

On consultation, the proposal enjoins central management to forward precise information to the management of each subsidiary concerned by decisions liable to have serious consequences for the interests of its employees in the Community. The Commission believes that in principle this consultation should take place before the final decision is taken and that it should take place between parties empowered to take decisions. Legal recourse will be available to worker representatives in cases where the directive's consultation requirements have not been met. Meanwhile, as for the information provisions, the consultation provisions are to be backed up by Member State sanctions.

On secrecy and confidentiality, the proposal permits management to withhold information from the above procedures if it is secret, and to require employees' representatives to treat certain information which is given them as confidential. However, a tribunal or other authority must be provided to settle disputes about the secrecy provisions.

There follows in the Annex below a detailed analysis of the key articles of the amended draft, revision of which has sought to take special account of the views expressed by the European Parliament in its opinion on the proposal given on 14 December 1982. This assessment seeks to outline both the principal points of each main provision and to indicate where appropriate any significant changes in respect of the original, 1980 text.

The structure of the draft directive has been greatly simplified in respect of the original 1980 text by merging the old sections II and III, which dealt separately with multinationals and "complex undertakings" operating within one Member State. The new Article 2 is designed to embrace both situations, and the subsequent Articles then apply equally without the need for duplication. The presentation of the text has also been improved by the addition of a more detailed preamble which responds to the scale of recent developments in Community legislation on labour law and company law, and the need to specify the objectives of the present proposal more clearly against this background.

Looking at the individual Articles, the revised version of Article 1 profits from the recent adoption of the 7th Directive on consolidated accounts (1) for the definition of a parent undertaking (no longer the "dominant" undertaking), introduces the concept of a "legally dependent" establishment, and retains the original definition of employees' representatives, which is itself the text used in the Directive on Acquired Rights (2).

Article 2 applies to subsidiaries in the Community which are part of a group of companies employing at least 1,000 workers in the Community and specifies that if the management of the parent company is located outside the Community, the subsidiary concerned in the Community will normally be responsible for the obligations imposed by the Directive on information and consultation.

Article 3 establishes the revised procedure for the regular transmission of information under the Directive. It differs from the original text of 1980 by requiring information to be passed annually rather than six-monthly (but with up-dating if such information is given to shareholders or creditors); by adding a requirement for specific sectoral and geographical information; by using a simplified list of information to be supplied (most of which is similar to those provided in application of the 7th Directive); by specifying that the right to approach the parent for information not received from the subsidiary is limited to an "approach in writing"; and (by reference to Article 7) limiting the information to be passed to take account of the need to preserve secrecy.

Article 4. The revised Article sets out the procedures to be followed where a consultation is made necessary by a proposed decision of a parent undertaking "which is liable to have serious consequences for the interests of the employees of its subsidiaries in the Community". The Commission believes that in principle consultation should take place before the final decision is taken, and that it should take place between parties which are empowered to take decisions : within this framework the Article

- modifies the original list of circumstances that require consultation;
- provides for the exclusion of secret information in the same terms as for Article 3, and for a specific consultation procedure where information has accordingly been withheld;
- revises the procedure to be followed during the "given period" (30-day minimum after the information required is disclosed) to clarify that the proposed decision may not be implemented within the period unless the opinion of the employees' representatives has been received.

./..

(1) P-47, May 1983

(2) Directive 77/181/EEC of 14 February 1977

4

This provision replaces the "by-pass" to the parent and specifies that the interim tribunal procedures - considered by the Parliament as an alternative system of redress - are intended chiefly to ensure application by companies of the information and consultation obligations : there is no provision for prolonging the given period from the date when the information is disclosed and thus no possibility of a veto on decision-taking. Penalties for failure to comply with the obligations laid down in this Article will be applied after the event and should be sufficient to ensure its application.

Article 5 introduces a variety of special conditions to meet particular circumstances. It retains the possibility of creating a consultative body by agreements between the management and employees which would represent all the employees of a parent and its subsidiaries in the Community. It provides an optional lower limit on the size of the subsidiary (or establishment) to which the Directive should apply (in place of the fixed threshold of 100 workers); and it gives Member States the option of permitting information and consultation to take place directly with the employees : this is intended to be an option for enterprises which have an established tradition of informing and consulting the workforce as individuals, and it does not limit the right of employees to act through representatives if they choose.

The main remaining area of general interest is the new provision on secrecy and confidentiality contained in Article 7. The Article permits management to withhold information from information and consultation procedures if it is secret, and to require employees to treat certain information which is given to them as confidential. The text introduces a definition of secret information - "information which, if disclosed outside the undertaking, could substantially danger its interests or lead to the failure of its plans" - and confirms the proposal for a tribunal (or other authority) procedure to settle disputes on the secrecy provisions.

**INFORMATION · INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG · INFORMATION MEMO · NOTE D'INFORMATION
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ · NOTA D'INFORMAZIONE · TER DOCUMENTATIE**

Bruxelles, juin 1983

**DROITS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DANS LES ENTREPRISES : LA
COMMISSION APPROUVE SA PROPOSITION AMENDEE (1)**

A l'initiative de M. Ivor RICHARD, la Commission vient d'approuver la proposition amendée de directive sur les droits d'information et de consultation des travailleurs.

Ce texte, plus connu sous le nom de "Directive Vredeling", est la version amendée de la proposition initiale approuvée par la Commission en octobre 1980 (2). Il précise les procédures que doivent suivre les entreprises, en particulier transnationales, concernant à la fois l'information à communiquer aux représentants des travailleurs et la consultation à engager avec eux lorsque des décisions prises par la direction sont susceptibles d'avoir de sérieuses conséquences pour les travailleurs.

La proposition a trouvé son point de départ et sa motivation principale dans le fait que les droits d'information et de consultation des travailleurs sont cantonnés au niveau local, ce qui ne correspond plus à la réalité du processus de décision qui se déroule le plus souvent à un niveau plus élevé, ou au niveau du groupe, et dans le cas d'opérations transnationales, dans un autre pays que celui où se trouvent les travailleurs qui veulent être informés ou consultés.

La présente proposition met l'accent sur les droits des travailleurs des filiales de société employant au moins 1 000 travailleurs dans la Communauté, à être informés et consultés.

Pour ce qui concerne l'information, le texte prévoit que la direction de l'entreprise mère doit transmettre à la direction de ses filiales dans la Communauté, des informations à la fois générales et spécifiques à certains secteurs, sur : la structure de l'entreprise, sa situation économique et financière, l'évolution prévisible des affaires de la production et de la vente, la situation et l'évolution prévisible de l'emploi, une indication sur l'évolution prévisible des investissements. Ces informations doivent être communiquées au moins chaque année, mais si elles sont mises à jour et transmises aux actionnaires ou aux titulaires de créances, elles doivent être également transmises aux représentants des travailleurs. Au cas où la direction locale manquerait à son obligation d'informer les représentants des travailleurs, ceux-ci seraient autorisés à s'adresser par écrit à la direction centrale. Par ailleurs, le défaut d'application de la directive par les entreprises, serait sanctionné conformément au droit national.

./..

(1) Proposition modifiée de directive sur l'information et la consultation des travailleurs, COM(83) 292 final

(2) COM(80) 423

Pour ce qui concerne la consultation, la proposition impose à la direction centrale, de transmettre des informations précises à la direction de chaque filiale concernée par des décisions susceptibles d'avoir des conséquences graves sur les intérêts des travailleurs de ces filiales dans la Communauté. La Commission estime que la consultation doit être engagée avant que la décision soit arrêtée et se dérouler entre des partenaires habilités à prendre des décisions. Des moyens légaux de recours sont accordés aux représentants des travailleurs au cas où les dispositions de la directive ne seraient pas respectées. De plus, comme pour l'obligation d'informer, l'application des dispositions sur la consultation devra être garantie par des sanctions prévues par les Etats membres.

Pour ce qui concerne le secret ou la confidentialité, la proposition autorise la direction à ne pas communiquer certaines informations susvisées, si elles sont secrètes, et à demander aux représentants des travailleurs de considérer certaines informations comme confidentielles. Toutefois, un tribunal ou une autre autorité compétente doit être chargée de trancher les litiges portant sur l'appréciation du caractère secret ou confidentiel de certaines informations.

En annexe se trouve une analyse détaillée des articles-clés de la proposition amendée. La révision du texte a été réalisée en tenant compte plus particulièrement des idées exprimées par le Parlement européen dans son avis du 14 décembre 1982 sur la proposition.

L'Annexe vise à souligner les principaux points de chaque disposition importante et à indiquer, le cas échéant, les modifications significatives apportées au texte initial de 1980.

La structure de la directive a été simplifiée par une fusion des anciennes sections II et III qui traitaient séparément des entreprises transnationales et des entreprises "à structure complexe" opérant dans le même Etat membre. Le nouvel article 2 vise les deux situations et les articles suivants s'appliquent également indistinctement sans qu'il soit nécessaire de répéter les mêmes formules. La présentation du texte a aussi été améliorée par un préambule plus détaillé qui tient compte des récents développements de la législation communautaire en droit du travail et droit des sociétés ainsi que de la nécessité de préciser plus clairement les objectifs poursuivis par la présente proposition.

Pour ce qui concerne les articles du texte lui-même, la version révisée de l'article 1 tient compte de l'adoption récente de la 7e directive sur les comptes consolidés (1) pour la définition de "l'entreprise mère" (qui n'est plus qualifiée "entreprise dominante"), précise le concept d'établissement juridiquement non indépendant et reprend la définition des représentants des travailleurs qui est la même que celle adoptée pour la directive sur les droits des travailleurs en cas de transfert (2) comme la Commission l'a déjà indiqué au Parlement Européen.

L'article 2 vise les entreprises filiales de la Communauté qui font partie d'un ensemble de sociétés employant au moins 1.000 travailleurs dans la Communauté. Cete article précise qui si la direction de l'entreprise mère est située en dehors de la Communauté, c'est la direction de chaque filiale concernée dans la Communauté qui sera normalement tenue pour responsable des obligations d'information et consultation prescrites par la directive.

L'article 3 précise la procédure révisée pour la transmission régulière de l'information en application de la directive. Il diffère du texte de 1980 en imposant une information annuelle au lieu de semestrielle, (mais avec mise à jour si de telles informations sont communiquées aux actionnaires ou aux créanciers); il diffère aussi par un ajout de l'obligation de communiquer des informations spécifiques n'intéressant qu'un secteur de production ou une zone géographique, par une simplification de la liste des informations à transmettre (la plupart d'entre elles étant similaires à celles prévues par la 7e directive sur les comptes consolidés) par une précision que le droit de s'adresser à l'entreprise mère, lorsque l'information n'est pas transmise par la filiale, est limité à une "approche par écrit"; et (par référence à l'article 7) par une limitation de l'information à transmettre pour tenir compte de la nécessité de ne pas porter préjudice à l'entreprise.

Article 4. L'article révisé établit les procédures à suivre lorsqu'une consultation est rendue nécessaire par une décision envisagée par l'entreprise mère qui est "susceptible d'avoir des conséquences graves sur les intérêts des travailleurs de ses filiales dans la Communauté". La Commission estime qu'en principe la consultation doit avoir lieu avant que la décision soit arrêtée et être organisée entre des partenaires disposant d'un réel pouvoir de décision : dans ce cadre, l'article

- modifie la liste de circonstances qui justifient une consultation;
- prévoit l'exclusion des informations secrètes dans les mêmes termes que pour l'article 3, et prévoit une procédure de consultation spécifique dans les cas où de telles informations n'ont pas été transmises;
- revise la procédure à suivre pendant le délai accordé (30 jours au moins à compter du jour où les informations requises sont données), pour qu'il soit clair que la décision envisagée ne peut pas être exécutée pendant cette période tant que l'avis des représentants des travailleurs n'a pas été communiqué.

./..

(1) P-47, mai 1983
(2) Directive 77/181/CEE du 14 février 1977

Cette disposition remplace le "By-Pass", ou le droit, prévu dans le texte de 1980, pour les représentants des travailleurs de s'adresser directement à l'entreprise mère. Il est précisé que les mesures que le Parlement a considérées comme un contre-poids visent à contraindre la direction de l'entreprise filiale à s'acquitter de ses obligations à l'égard des travailleurs : aucune disposition ne permet de prolonger le délai accordé à compter du jour où l'information requise est transmise. Les sanctions pour violation des obligations prescrites par cet article interviendront après l'exécution de la décision et devront être suffisamment sévères pour garantir une application correcte de la directive.

L'article 5 introduit une série de conditions spéciales correspondant à des circonstances particulières. Il retient la possibilité de créer, par voie d'accords entre la direction et les travailleurs, une institution consultative représentant tous les travailleurs de l'entreprise mère et de ses filiales dans la Communauté. Il prévoit un seuil optionnel souple pour déterminer l'importance des filiales (ou établissements) auxquels s'appliquera la directive (à la place du seuil fixe de 100 travailleurs). Il donne aux Etats membres la faculté d'organiser l'information et la consultation directement avec les travailleurs pour tenir compte des entreprises qui ont l'habitude d'informer l'ensemble de leur personnel, sans que cette possibilité limite le droit des travailleurs d'agir par l'intermédiaire de leurs représentants s'ils le souhaitent.

La principale question d'intérêt général est la nouvelle disposition sur le secret et la confidentialité prévus à L'article 7. Cet article autorise la direction, au cours des procédures d'information et consultation, à ne pas communiquer certaines informations si elles sont encore secrètes et à demander au personnel de considérer comme confidentielles certaines informations qui leur sont transmises. Le texte introduit une définition de l'information secrète basée sur le souci de ne pas causer à l'entreprise un préjudice grave et confirme la proposition d'origine concernant une procédure (judiciaire ou par autorité compétente) pour trancher les litiges sur la notion de secret.