

LSMANDENS GRUPPE
RECHERGRUPPE
SPOKESMAN'S GROUP
GROUPE DU PORTE-PAROLE
GRUPPO DEL PORTAVOCE
BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

INFORMATION
INFORMATISCHE AUFZEICHNUNG
INFORMATION MEMO

NOTE D'INFORMATION
NOTA D'INFORMAZIONE
TER DOCUMENTIE

Brussels, May 1974

PROTECTION OF RIGHTS AND ADVANTAGES OF WORKERS IN THE
CASE OF MERGERS, TAKEOVERS AND AMALGAMATIONS

The Commission has approved and sent to the Council a draft directive on harmonisation of the legislation of Member States on the retention of rights and advantages of workers in the case of mergers, takeovers and amalgamations. This proposal is one of the priority actions of the Social Action Programme which the Council approved in its resolution of 21 January 1974.

This harmonisation is called for, in the Commission's view, by the increasing number of transfers of ownership and control of companies in recent years. In some Member States this trend has resulted in a situation where the share of industrial turnover of the hundred largest industrial undertakings has risen to 50% of the total. Although this development may be economically justified, it can pose an increasing threat to the acquired rights of the workers in the companies concerned.

The company law aspect and the restrictive practices aspect of such link-ups between joint stock companies have been dealt with by proposed Community legislation such as the draft directive on mergers, the preliminary draft of a convention on international mergers and the draft statute for a European company.

However, it must be remembered that such structural changes in companies also exert a profound influence on the rights and social situation of the persons employed in them. Where such structural changes take place according to civil law rules of transfer, workers have no legal right to have their previous employment relationships passed on automatically to the new controlling undertaking. Where the new owner refuses to take over the previous employment relationship, the workers concerned thus lose their jobs. But even where the new owner is willing to assume the previous employment relationship, he still has the legal right to make further employment dependent on a change in the terms of employment and thereby abolish the acquired rights of the workers who are transferred.

The comprehensive protection of workers' rights covering the continuation of the employment relationship is given by special legislation only in Germany, France, Italy and Luxembourg. In other Member States, the concept of transfer under civil law continues to apply in principle. The generally inadequate protection for workers in the case of changes in the ownership or control of undertakings and the varying legal position in the individual Member States, run counter, in the views of the Commission, to the social aims of Article 117 of the EEC Treaty. In this Article the Member States declare that they "agree upon the need to promote improved working conditions and an improved standard of living for workers so as to make possible their harmonisation while the improvement is being maintained".

Aims of directive

This directive aims, broadly speaking, to place workers affected by a change of ownership or control in a position as though no change of employer had taken place. This aim is to be achieved by:

1. The automatic transfer of the employment relationships from the old to the new employer. This transfer would apply even in the case of international mergers or for companies other than joint stock companies.
2. The guaranteed continued existence of the employment relationship so as to place the workers concerned in a position as if the employer had not changed. The directive provides that the change of employer cannot, as a general rule, be the motive for a change in this relationship, such as dismissal, unless there are other pressing business reasons for such a change. The definition of what constitutes such reasons is laid down in the jurisprudence of the Member States.

The directive also protects workers against arbitrary transfers or arbitrary changes in the terms of employment, ensures that they do not lose entitlements which they have received through their previous service and that rights acquired under supplementary social insurance schemes are suitably maintained. The new owner will also be obliged to respect the terms of existing collective bargaining agreements.

3. An information, consultation and negotiation procedure. The old and new owners shall be required before the proposed transfer to inform the representatives of the workers of the legal, economic and social consequences of the operation. The representatives of the workers may request the opening of negotiations with the old and new owners if they regard the operation as damaging to the workers' interests. If agreement cannot be reached an arbitration board will give a ruling. This consultation and negotiating procedure does not apply to mergers of companies within a Member State which are covered by the proposed third directive for the harmonisation of company law. This directive also provides for a consultation procedure.

Other Priority Actions

The Commission has already approved and sent to the Council eight proposals for priority actions in the framework of the social action programme. They are:

1. A decision to enable aid from Article IV of the Social Fund to be granted for retraining migrant workers and handicapped workers;
2. A communication on a Community action programme for the employment of handicapped persons in an open market economy;
3. A directive to harmonise the laws of Member States concerning equal pay for men and women for the same work in accordance with Article 119 of the EEC Treaty;
4. A directive for the harmonisation of the laws of the Member States concerning mass dismissals;
5. A recommendation concerning the implementation of the principle of the 40-hour week and a 4-week paid annual holiday; (see Note P - 65 of November 1973).
6. A decision on the setting up of a general committee on safety at work and a decision on extending the powers of the mines safety and health committee;
7. A regulation on the creation of a European Foundation for the improvement of living and working conditions; (see Note P - 69 of December 1973).
8. A regulation for setting up a European Centre for Vocational Training. (see Note P - 23 of March 1974).

ALSMANDENS GRUPPE
 PRECHERGRUPPE
 SPOKESMAN'S GROUP
 GROUPE DU PORTE-PAROLE
 GRUPPO DEL PORTAVOCE
 BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

INFORMATION
INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG
INFORMATION MEMO

Bruxelles, mai, 1974.

NOTE D'INFORMATION
NOTA D'INFORMAZIONE
TER DOCUMENTIE

**PROTECTION DES DROITS ET AVANTAGES DES TRAVAILLEURS EN CAS DE FUSIONS
 DE SOCIÉTÉS, DE TRANSFERTS D'ÉTABLISSEMENTS AINSI QUE DE CONCENTRATIONS
 D'ENTREPRISES**

La Commission a approuvé et transmis au Conseil une proposition de directive visant l'harmonisation des dispositions législatives et réglementaires 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 ainsi que de concentrations d'entreprises (1). Cette proposition est l'une des actions prioritaires prévues au programme d'action sociale approuvé par le Conseil dans sa résolution du 21 janvier 1974.

La Commission estime que cette harmonisation s'impose du fait de l'augmentation du nombre de transferts d'établissements et d'absorptions de sociétés enregistrés ces dernières années. Dans certains Etats membres, cette tendance a conduit à une situation dans laquelle la part des 100 principales entreprises industrielles dans le chiffre d'affaires global a atteint 50%. Bien que cette évolution puisse paraître raisonnable sur le plan économique, elle risque d'affecter plus profondément encore les droits acquis par les travailleurs de ces entreprises.

Les problèmes posés sur le plan du droit des sociétés ou de la législation des ententes par ces imbrications d'entreprises sont régis par les instruments juridiques proposés par la Communauté, à savoir la proposition de directive concernant les fusions de sociétés, l'avant-projet de convention concernant la fusion internationale des sociétés anonymes et la proposition d'un statut des sociétés anonymes européennes. Cependant, il faut rappeler que de telles modifications dans la structure des entreprises affectent aussi profondément les droits et la situation sociale des travailleurs attachés à ces entreprises. Dans le cas notamment où ces transformations structurelles s'opèrent conformément à des règles de transfert de droit privé, les travailleurs n'ont aucun recours légal pour obtenir le transfert automatique de leur ancien rapport de travail à la nouvelle entreprise sous le contrôle de laquelle ils sont passés. Lorsque le nouvel employeur refuse ce transfert, les travailleurs concernés perdent alors leur emploi. Mais, même si le nouvel employeur est disposé à accepter le transfert du rapport de travail, il a encore, légalement, la faculté de subordonner le maintien des travailleurs dans leur emploi à une modification des conditions de travail et, ce faisant, d'abolir les droits acquis par les travailleurs transférés.

Seuls les systèmes juridiques de la République fédérale d'Allemagne, de la France, de l'Italie et du Luxembourg prévoient une protection globale des droits des travailleurs, qui implique le maintien des rapports de travail. Dans d'autres Etats membres, la situation juridique est en principe celle qui résulte des

(1) COM (74)351

règles de droit privé régissant la cession. La Commission estime par ailleurs que la protection généralement insuffisante dont jouissent les travailleurs en cas de modifications structurelles ou d'absorptions d'entreprises et la nature diverse des régimes juridiques applicables dans les différents Etats membres sont en contradiction avec les objectifs de caractère social formulés à l'article 117 du traité instituant la Communauté économique européenne. Cet article prévoit que les Etats membres "conviennent 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".

Objectifs de la directive

La directive vise, d'une façon générale, à placer les travailleurs affectés par des transformations structurelles ou des absorptions d'entreprises dans la même position que s'il n'y avait pas eu de changement d'employeur.

Ce but est atteint par les moyens suivants :

1. Transfert automatique des rapports de travail de l'ancien employeur au nouveau. Ce principe du transfert automatique est appliqué aussi bien aux cas de fusions internationales qu'aux sociétés autres que les sociétés anonymes.
2. La garantie de la continuité des rapports de travail afin que les travailleurs concernés soient placés dans la même position que s'il n'avait pas eu de changement d'employeur. La proposition de directive prévoit donc que le changement d'employeur ne peut pas, en règle générale, être l'occasion de modifications des rapports de travail, par exemple le licenciement, à moins qu'elles ne soient dictées par des nécessités impérieuses afférents à l'entreprise. La définition de ces nécessités impérieuses peut être laissée au soin de la jurisprudence des différents Etats membres.

La directive protège aussi les travailleurs contre des transferts non motivés ou contre des modifications non justifiées de leur conditions de travail et leur garantie qu'ils conservent les droits qu'ils ont acquis du fait de leur appartenance à l'entreprise et que les droits provenant de régimes complémentaires d'assurance sociale leur restent acquis de manière appropriée. Le nouvel employeur sera tenu également de respecter les termes des conventions collectives en vigueur.

3. Procédure d'information, de consultation et de négociation. Le nouvel employeur et l'ancien sont tenus, avant de procéder au transfert proposé d'informer les représentants des travailleurs sur les conséquences juridiques, économiques et sociales de l'opération. Les représentants des travailleurs peuvent demander que soient engagées des négociations avec l'ancien et le nouvel employeur s'ils estiment que l'opération est de nature à porter préjudice aux intérêts des travailleurs. Si aucun accord n'est intervenu, une instance d'arbitrage peut être saisie qui statue définitivement. Cette procédure de consultation et de négociation ne s'applique pas aux fusions de sociétés à l'intérieur d'un Etat membre, qui sont régies par la proposition d'une troisième directive en vue de l'harmonisation du droit des sociétés. Cette directive prévoit aussi une procédure de consultation.

Autres actions prioritaires

La Commission a déjà approuvé et transmis au Conseil huit propositions d'actions prioritaires dans le cadre du programme d'action sociale. Ce sont :

1. une décision concernant une aide au titre de l'article 4 du Fonds social, en faveur des travailleurs migrants et des travailleurs handicapés

.../...

2. une communication sur un programme d'action communautaire en vue de l'emploi de personnes handicapées en économie libre;
3. une directive en vue d'harmoniser les législations des Etats membres concernant l'égalité des rémunérations des travailleurs masculins et féminins pour un même travail, conformément à l'article 119 du traité CEE;
4. une directive en vue de l'harmonisation des législations des Etats membres concernant les licenciements collectifs;
5. une recommandation concernant la mise en oeuvre du principe de la semaine de 40 heures et de la période de 4 semaines de congé payés annuels; (cf. note P-65 de novembre 1973)
6. une décision concernant la création d'un comité général pour la sécurité du travail et une décision concernant l'extension des compétences de l'Organe permanent pour la sécurité et la salubrité dans les mines de houille;
7. un règlement concernant la création d'une Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail; (cf. note P-69 de décembre 1973);
8. un règlement en vue de la création d'un Centre européen de formation professionnelle (cf. note P-23 de mars 1974).