



Quatrième Commission d'Etude  
Droit Public et Social

Réunion à Montevideo, 20 - 24 novembre 2005

Conclusions

**QUELLES SONT LES CONSEQUENCES DE LA PRIVATISATION DES FONCTIONS PUBLIQUES ET DES ENTREPRISES PUBLIQUES SUR LES DROITS DES PARTIES DANS LA RELATION DE TRAVAIL ?  
QUELLES SONT LES CONSEQUENCES DES MODIFICATIONS DE LA STRUCTURE JURIDIQUE (PAR EXEMPLE: LA FUSION, LE TRANSFERT, LA MODIFICATION DE LA FORME JURIDIQUE ETC..), D'UNE ENTREPRISE PRIVEE SUR LES DROITS DES PARTIES DANS LA RELATION DE TRAVAIL ?**

*Questions*

Trois questions sont posées pour trouver des réponses:

1. Les organismes publics de votre Etat, ou les fonctions publiques au sein de ces organismes, sont-ils confrontés à un phénomène de privatisation? Est-on en mesure de le quantifier? Votre législateur a-t-il prévu des restrictions légales?
2. Votre pays dispose-t-il d'une réglementation spécifique au changement de structure juridique des entreprises (publiques ou privées)?
3. Dans l'affirmatif, en decrire les conditions d'application dans le cadre des relations employeur/travailleur?

*Réglementations citées dans les rapports:*

Niveau Européen:

Directive du Conseil 2001/23/EC à propos de la préservation des droits des employés.

Niveau National:

Les lois et les règlements présentent des variations de pays en pays, et il arrive qu' on reconnaît parfois des différences aux niveaux municipal, provincial et fédéral.

*Résumé des réponses*

*1. Les organismes publics de votre Etat, ou les fonctions publiques au sein de ces organismes, sont-ils confrontés à un phénomène de privatisation? Est-on en mesure de le quantifier? Votre législateur a-t-il prévu des restrictions légales?*

Dans la plupart des pays il n'existe pas de statistiques valables concernant les entreprises publiques qui ont été privatisées (l'Argentine, l'Autriche, la Belgique, l'Allemagne, l'Irlande, le Japon, les Pays-Bas). Dans quelques pays on a même constaté une diminution du nombre de privatisations, et on ne s'attend pas à une augmentation (les Pays-Bas). Dans d'autres pays on a récemment stimulé les privatisations (l'Autriche, la ROC Taiwan, le Cameroun). Mais dans quelques pays on a une discussion de re-nationaliser.

Normalement les entreprises publiques les plus importantes ont été privatisées. Dans la plupart des cas par la vente d'actions commerciales ou la vente des actifs (l'Argentine, l'Autriche, la Belgique, le Brésil, le Cameroun, l'Irlande, l'Italie, le Taiwan).

Dans quelques pays, où l'autorisation de l'Etat n'est pas nécessaire, il y a eu des privatisations de services publics, par exemple, l'eau, l'électricité, la canalisation (l'Autriche, l'Allemagne, la Suisse). Mais en tous ces cas on a considéré comme essentiel le fait de maintenir le fonctionnement des services publics. Dans quelques pays cela est fait par l'autorité locale, à travers le contrôle de la majorité des actions (l'Autriche, l'Allemagne, la Suisse). L'aspect central de l'exercice du pouvoir public doit être souvent assuré par l'Etat.

Dans quelques pays, il existe la modalité de faire des contrats de travail hors de la sphère publique dans des secteurs comme la Voirie et l'Approvisionnement et la Sécurité (l'Autriche, l'Irlande).

Dans la plupart des pays il y a quelques restrictions quant au droit du travail.

Dans quelques pays il existe aussi des restrictions au moyen de lois "anti-trust" et de lois à l'égard du changement de la forme légale des sociétés. Cela concerne aussi les lois du travail.

*2. Votre pays dispose-t-il d'une réglementation spécifique au changement de structure juridique des entreprises (publiques ou privées)?*

Dans tous les pays il existe des normes aux niveaux municipal, provincial ou fédéral. Dans plusieurs pays on peut trouver un grand écart entre les fonctionnaires publics et les autres employés (l'Autriche, l'Allemagne, les Pays-Bas).

Dans tous les Etats membres de l'Europe ainsi qu' en Suisse, il y a un grand impact de la Directive du Conseil 2001/23/EC sur l'approche des lois des Etats membres concernant la protection des droits des employés au cas où les entreprises ou les affaires soient transférées. Cela s'applique aux entreprises privées et publiques, et doit être mis en oeuvre par les Etats Membres de l'Union Européenne.

Dans quelques pays cette directive s'applique aussi quand elle prévoit des droits de protection contre l'Etat alors qu'il n'y a pas d' application prévue par les statuts nationaux.

*3. Dans l'affirmatif, en décrire les conditions d'application dans le cadre des relations employeur/travailleur?*

Dans quelques pays l'employeur précédent et le nouvel employeur doivent informer les représentants des travailleurs, des raisons du transfert ainsi que les conséquences légales, sociales et économiques du transfert (l'Autriche, la Belgique, l'Allemagne, l'Irlande, la Suisse).

Dans beaucoup de pays les employés sont transférés de droit à la nouvelle compagnie (l'Autriche, la Belgique, l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Espagne, le Taiwan). Les contrats ne peuvent pas prendre fin à cause du transfert (l'Autriche, la Belgique, l'Allemagne, l'Irlande et les Pays-Bas).

Dans quelques pays les employés qui refusent de signer un contrat avec la nouvelle compagnie sont obligés de partir (le Japon, la Macédoine). Aux Pays-Bas les employés qui ne veulent pas être transférés à la nouvelle compagnie doivent démissionner. Dans quelques pays les fonctionnaires publics peuvent être licenciés. A Taiwan, au cas où l'employé est licencié pendant 5 ans après le transfert, il a droit à une indemnité de licenciement, qui est calculée selon l'âge, le salaire et les années de service.

Dans la plupart des pays les droits et les obligations sont généralement transférés de l'employeur précédant au nouvel employeur (l'Autriche, la Belgique, le Cameroun, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Suisse, le Japon - pas en cas de transfert d'affaires). Les employés sont transférés de droit à la nouvelle compagnie.

Dans plusieurs pays les accords collectifs en vigueur continuent, à moins que la nouvelle compagnie ait son propre accord collectif. Mais il n'y a pas souvent de limitations pour renouveler ou renégocier les accords collectifs.

Dans certains pays tout changement des conditions de travail ou des accords collectifs doit être accepté par l'employeur et le Conseil des Travailleurs. Cet accord doit assurer la survivance de l'entreprise. Dans quelques pays on requiert des accords collectifs spéciaux pour transférer les conditions de travail garanties par un statut seulement applicable aux entreprises publiques en relation avec le nouveau travail.

Dans quelques pays il y a des problèmes spécifiques entre les droits inaliénables et les obligations (l'Autriche, les Pays-Bas). Dans quelques cas la nouvelle entreprise n'est pas responsable des obligations de travail ou de retraite préalables à la privatisation. Ces obligations restent obligatoires envers l'Etat. Dans quelque pays les fonctionnaires publics ne sont pas obligés des travailles pour des compagnies privées et ne peuvent être obligés à renoncer à leur statut. Ils sont détachés près de compagnie privée par le ministère et gardent leur statut de fonctionnaire civil (Allemagne, Autriche) A Taiwan les fonctionnaires civils perdent leur statut après leur transfert et par conséquent leurs droits et avantages. L employé qui n'a pas été transféré ou qui s'y oppose reçoit un salaire complémentaire et une compensation. Toute perte de droits de pension doit être compensée après le transfert. D'autres obligation spécifiques doivent faire préalablement l'objet d'une note ou règlement de transfert.

Dans certain pays l'employé jouit du droit à une forme spécifique de mettre fin à son emploi se les nouvelles conditions de travail contiennent un changement substantiel au détriment des employés. Dans ce cas l'employeur est considéré comme étant responsable de la fin de l'emploi (Autriche, Argentine, Brésil, Cameroun, Allemagne, Irlande, Pays-Bas, Espagne, Uruguay).

Dans la plupart des pays, les employés peuvent entreprendre des actions collectives contre les privatisations.

### *Conclusions.*

Les rapports ne contenaient pas de renseignements suffisants pour arriver a une conclusion affirmative sur une ou plusieurs tendances de la privatisation. Il paraît qu'il y a eu des tentatives modérées dans quelques pays pendant les années 70 et 90, et aussi pour le début des années 2000.

La plupart de pays possèdent des lois nationales et des réglementations en vigueur, ou prêtes a entrer en vigueur concernant la privatisation des entreprises publiques. Les pays de L'Union Européenne suivent aussi les directives de la Communauté Européenne.

Dans la plupart des pays les fonctionnaires publics vont perdre leur "statut", et deviendront des employés. Cependant, il y en a plusieurs qui vont conserver les droits et les privilèges qu'ils avaient quand ils étaient des fonctionnaires publics, par exemple, les retraites. Dans quelques pays les fonctionnaires publics sont transférés à des entreprises privées par le Ministère, tout en maintenant leur "statut" de fonctionnaires publics.

S'il existe des accords collectifs, ils sont généralement transférés de l'entreprise publique à l'entreprise privée, sauf quand il existe déjà un accord collectif en vigueur dans cette entreprise privée.

S'il existe des règlements spéciaux ils seront parfois transférés à l'entreprise privée par un accord collectif.

Tous les pays permettent que des personnes individuelles ou des travailleurs collectifs puissent protester ou commencer des actions légales contre la privatisation. Dans quelques pays les individus peuvent protester contre le transfert, et continuer à être employé de l' employeur précédent.

### *Recommandations*

En cas de transfert de la sphère publique vers la sphère privée tous les employés ou leurs représentants devront recevoir à temps l'information appropriée, spécialement tout ce qui concerne les conséquences légales.

Les droits des employés doivent être protégés. Mais leurs représentants doivent avoir la possibilité de négocier les conséquences du transfert, pour assurer la survivance de la nouvelle entreprise.

En cas de transfert de la sphère publique vers la sphère privée le nouvel employeur doit être équipé de moyens suffisants et il faut une règle que l'employeur précédent (l'Etat) soit responsable pour toutes les obligations qui résultent du transfert, qui ne sont pas payées par le nouvel employeur.

### *Sujet pour l'année prochaine*

Est-ce que nous avons besoin de Tribunaux de Travail spécialisés ?