



Bruxelles, le 24.1.2024
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

modifiant la directive 2009/38/CE en ce qui concerne l'institution et le fonctionnement de comités d'entreprise européens et l'application effective des droits d'information et de consultation transnationales

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -
{SWD(2024) 11 final}

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

• Justification et objectifs de la proposition

Dans le contexte de la transformation actuelle du monde du travail impulsée par la poursuite de la durabilité environnementale, économique et sociale et le déploiement de nouvelles technologies, une participation significative des travailleurs et de leurs représentants à tous les niveaux peut contribuer à anticiper et à gérer le changement, à réduire les pertes d'emplois, à maintenir l'employabilité et à atténuer les répercussions sur les systèmes de protection sociale et les coûts d'ajustement qui y sont liés. Dans les entreprises ou groupes multinationaux, l'information et la consultation des travailleurs à l'échelon transnational peuvent grandement contribuer à cette participation. À cette fin, la directive n° 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil¹ (ci-après la «directive» ou la «directive 2009/38/CE») fixe des exigences minimales pour l'institution et le fonctionnement des instances de représentation des travailleurs, appelées comités d'entreprise européens (ci-après les «CEE»), dans certaines entreprises multinationales. Les CEE et les procédures d'information et de consultation transnationales complètent l'information et la consultation des travailleurs à l'échelon national.

La présente proposition vise à remédier aux lacunes de la directive et à améliorer ainsi l'efficacité du cadre relatif à l'information et la consultation des travailleurs à l'échelon transnational. Elle n'a aucune incidence sur les règles et pratiques de l'UE et des États membres relatives à la participation des travailleurs à l'échelon national.

L'évaluation de 2018 de la directive² a confirmé sa valeur ajoutée ainsi que les améliorations qu'elle a apportées à la qualité et à la portée des informations fournies aux travailleurs. Elle a également recensé plusieurs difficultés, notamment le faible taux de création de nouveaux CEE, la consultation parfois inefficace des CEE, les obstacles entravant l'accès des CEE aux tribunaux et l'absence de voies de recours effectives ainsi que de sanctions effectives et dissuasives dans certains États membres.

Dans sa [résolution](#) législative «contenant des recommandations à la Commission sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens»³, adoptée en vertu du droit d'initiative, le Parlement européen a appelé à renforcer le rôle et les capacités des CEE en tant qu'organes d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire. L'acte modificatif présenté fait suite à l'engagement politique exprimé dans les [orientations politiques](#) de la présidente von der Leyen de répondre aux résolutions fondées sur l'article 225 du TFUE par une proposition législative, dans le plein respect des principes de proportionnalité et de subsidiarité ainsi que de l'accord «Mieux légiférer».

¹ Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte) (JO L 122 du 16.5.2009, p. 28).

² [COM\(2018\) 292 final](#). En réponse aux conclusions de l'évaluation, la Commission a pris des mesures non législatives, notamment en apportant un soutien financier aux projets des partenaires sociaux, en proposant un manuel à l'intention des CEE et en engageant un dialogue structuré avec les États membres relatif à l'application de la législation.

³ Résolution du Parlement européen du 2 février 2023 contenant des recommandations à la Commission sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens [2019/2183(INL)].

En ce qui concerne les résultats de l'évaluation et la collecte ultérieure de données, la présente proposition vise à remédier aux lacunes principales suivantes:

- en raison d'exemptions de son champ d'application, la directive ne s'applique pas à quelque 350 entreprises de dimension communautaire⁴ dans lesquelles des accords en matière d'information et de consultation transnationales sont en vigueur⁵. Cela rend le cadre réglementaire complexe et fragmenté, créant ainsi des niveaux de protection des travailleurs différents dans les entreprises de dimension communautaire. La proposition vise à éviter des différences injustifiées dans les droits minimaux d'information et de consultation des travailleurs à l'échelon transnational;
- il peut y avoir des incertitudes quant au processus d'institution des CEE et à la prise en charge des dépenses des groupes spéciaux de négociation (ci-après les «GSN») représentant les travailleurs. En outre, dans la plupart des cas, ce processus n'entraîne pas nécessairement un équilibre hommes-femmes dans les CEE. La proposition vise à garantir une institution plus efficiente et plus efficace de comités d'entreprise européens présentant un meilleur équilibre entre les genres;
- dans certains cas, il n'existe pas de dialogue véritable, se déroulant en temps opportun et constructif entre la direction et le CEE, notamment lorsque la direction ne fournit pas de réponse motivée aux avis exprimés par le comité d'entreprise européen avant d'adopter une décision sur des questions transnationales. Certains CEE sont également confrontés à une insécurité juridique quant à la prise en charge de leurs ressources et aux conditions dans lesquelles la direction peut exiger le traitement confidentiel des informations ou refuser de divulguer certaines informations au CEE. La proposition vise à garantir un processus plus efficace d'information et de consultation des CEE et de leurs ressources appropriées;
- les titulaires de droits en vertu de la directive ne disposent pas toujours de voies de recours effectives ni d'un accès à la justice pour faire valoir leurs droits. En outre, le non-respect des exigences en matière d'information et de consultation transnationales est rarement assorti de sanctions suffisamment effectives, proportionnées et dissuasives. La proposition vise à promouvoir une application plus efficace de la directive afin d'améliorer le respect des règles.

- **Cohérence avec les dispositions existantes dans le domaine d'action**

Le droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise est consacré par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (article 27). Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) prévoit que l'Union soutient et complète l'action des États membres dans le domaine de l'information et la consultation des travailleurs (article 153), promeut le dialogue social (article 151) et reconnaît le rôle des partenaires sociaux (article 152). Le principe 8 du [socle européen des droits sociaux](#) dispose que «les travailleurs ou leurs représentants ont le droit d'être informés et consultés en temps utile sur des sujets qui les concernent».

⁴ Le terme «entreprise de dimension communautaire» continue d'être utilisé aux fins de la proposition présentée, car il s'agit d'un terme défini dans la directive 2009/38/CE et aucune modification substantielle de cette définition n'est requise.

⁵ Conformément au considérant 41 de la directive 2009/38/CE, les exemptions étaient fondées sur la considération selon laquelle il convient de permettre la poursuite des accords en vigueur afin de ne pas conduire à leur renégociation obligatoire lorsque cela n'est pas nécessaire.

Le cadre juridique de l'UE régissant l'information et la consultation à l'échelon national a été élaboré au cours de plusieurs décennies. Plusieurs directives de l'UE fixent des règles relatives à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs. La directive contient des dispositions sur l'interaction entre les cadres d'information et de consultation à différents niveaux, en vue d'assurer la cohérence, la complémentarité ainsi que les synergies avec les différents instruments juridiques existants. Ces principes sont préservés par la proposition présentée. En particulier:

- le cadre des CEE ne porte pas atteinte aux procédures d'information et de consultation établies par les directives 2002/14/CE⁶, 98/59/CE⁷ et 2001/23/CE⁸, ni aux exigences en matière d'information et de consultation des représentants des travailleurs dans le contexte des restructurations prévues par la directive 2004/25/CE⁹, la directive (UE) 2017/1132¹⁰ et la directive (UE) 2019/1023¹¹;
- l'information et la consultation des travailleurs s'effectuent au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité. Pour ce faire, la compétence des CEE et les exigences de la directive 2009/38/CE sont limitées aux questions transnationales. Cette délimitation est importante afin de prévenir les conflits de compétences, qui diffèrent selon l'instrument: alors que les directives 98/59/CE, 2001/23/CE et 2002/14/CE obligent la direction à informer et à consulter les représentants des travailleurs nationaux «en vue de parvenir à un accord» sur une question dans le cadre des relations de travail nationales, la consultation transnationale des CEE en vertu de la directive 2009/38/CE est «sans préjudice des responsabilités de la direction»;
- les directives 2001/86/CE¹² et 2003/72/CE¹³ prévoient la création d'organes de représentation en matière d'information et de consultation sur les questions transnationales dans les sociétés européennes (les «SE») et les sociétés coopératives européennes (les «SCE»). Afin d'éviter les chevauchements, l'application de la directive 2009/38/CE aux dites sociétés est exclue. La présente initiative ne modifie pas cette approche.

⁶ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (JO L 80 du 23.3.2002, p. 29).

⁷ Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO L 225 du 12.8.1998, p. 16).

⁸ Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JO L 82 du 22.3.2001, p. 16).

⁹ Directive 2004/25/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les offres publiques d'acquisition (JO L 142 du 30.4.2004, p. 12).

¹⁰ Directive (UE) 2017/1132 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2017 relative à certains aspects du droit des sociétés (texte codifié) (JO L 169 du 30.6.2017, p. 46).

¹¹ Directive (UE) 2019/1023 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative aux cadres de restructuration préventive, à la remise de dettes et aux déchéances et aux mesures à prendre pour augmenter l'efficacité des procédures en matière de restructuration, d'insolvabilité et de remise de dettes, et modifiant la directive (UE) 2017/1132 (directive sur la restructuration et sur l'insolvabilité) (JO L 172 du 26.6.2019, p. 18).

¹² Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (JO L 294 du 10.11.2001, p. 22).

¹³ Directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (JO L 207 du 18.8.2003, p. 25).

- **Cohérence avec les autres politiques de l'Union**

La proposition prévoit des mesures visant à garantir l'accès des représentants des travailleurs à la justice en ce qui concerne les droits d'information et de consultation transnationales. Elle peut donc promouvoir le droit à un recours effectif devant un tribunal (article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'UE).

La proposition est également conforme au droit de négociation collective (article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne), car elle laisse une large marge d'appréciation aux partenaires sociaux au niveau des entreprises afin de négocier des solutions appropriées pour une information et une consultation transnationales efficaces. En outre, elle préserve pleinement la capacité de la direction à prendre des décisions de manière efficace, conformément à la liberté d'entreprise (article 16 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

La portée de l'information et de la consultation des CEE au titre de la directive est limitée aux «questions transnationales». Les questions transnationales ne sont pas définies en fonction de sujets ou questions spécifiques, mais plutôt par leur capacité à avoir des effets sur les travailleurs dans plusieurs États membres. Les CEE ont donc le potentiel de renforcer la mise en œuvre des différentes politiques de l'UE dans les entreprises multinationales, en étant un lieu de dialogue entre la direction centrale et les représentants des travailleurs. Des synergies peuvent donc être créées entre la présente initiative et tout domaine d'action de l'UE susceptible de bénéficier de la participation effective des CEE, en particulier dans le contexte de la double transition.

2. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ

- **Base juridique**

La directive a été adoptée en vertu de l'article 137 du traité instituant la Communauté européenne. Dans le traité actuel, la base juridique appropriée pour une révision de la directive est l'article 153, paragraphe 1, point e), en liaison avec l'article 153, paragraphe 2, point b), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). L'article 153, paragraphe 1, point e), du TFUE constitue la base juridique permettant à l'Union de soutenir et de compléter l'action des États membres visant à améliorer l'information et la consultation des travailleurs. Dans ce domaine, l'article 153, paragraphe 2, point b), du TFUE habilite le Parlement européen et le Conseil à adopter, conformément à la procédure législative ordinaire, des directives fixant des prescriptions minimales applicables progressivement, en tenant compte des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres.

- **Subsidiarité (en cas de compétence non exclusive)**

Seule une initiative de l'UE peut établir des règles communes en matière d'information et de consultation des travailleurs à l'échelon transnational au sein de l'UE. Les difficultés qui réduisent l'efficacité du droit des travailleurs à l'information et à la consultation à l'échelon transnational sont étroitement liées à la portée et au contenu des obligations prévues par la directive et ont des effets sur les entreprises et leurs travailleurs dans l'ensemble de l'UE. Compte tenu de la nature transfrontière des entreprises et des groupes relevant du champ d'application de la directive et de la nature transnationale des questions soumises à des exigences en matière d'information et de consultation transnationales, les différents États membres ne peuvent remédier aux lacunes du cadre actuel de manière cohérente et efficace. Les difficultés recensées doivent donc être relevées au niveau de l'UE.

- **Proportionnalité**

La proposition présentée modifie et fixe des exigences minimales, de sorte que le degré d'intervention sera maintenu au niveau strictement nécessaire pour atteindre les objectifs poursuivis. Les États membres qui disposent déjà de dispositions plus favorables que celles qui figurent dans la proposition ne devront ni les modifier ni les abaisser. Les États membres peuvent également décider d'aller au-delà des exigences minimales énoncées dans la proposition.

Le principe de proportionnalité est respecté compte tenu de l'ampleur et de la nature des problèmes observés. L'analyse d'impact accompagnant la présente initiative a comparé les options stratégiques quant à leur proportionnalité par rapport au scénario de référence¹⁴. L'option privilégiée établit un équilibre entre la nécessité de prendre des mesures suffisamment solides pour atteindre les objectifs stratégiques et le renforcement du cadre du dialogue social dans les entreprises, tout en laissant inchangée la nature de l'instrument et en ne modifiant pas les dispositions de la directive qui se sont avérées efficaces par le passé.

- **Choix de l'instrument**

La base juridique pertinente permet l'adoption d'exigences minimales contraignantes sous la forme de directives uniquement. Des instruments non contraignants, tels qu'une communication de la Commission fournissant des orientations interprétatives ou des recommandations de la Commission relatives à l'application de la législation par les États membres, ont également été envisagés. Toutefois, ces autres options ont été jugées moins efficaces et moins efficaces qu'une révision ciblée de la directive.

3. RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS EX POST, DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D'IMPACT

- **Évaluations ex post/bilans de qualité de la législation existante**

La Commission a publié une [évaluation](#) de la directive en 2018. L'évaluation a confirmé la valeur ajoutée européenne de la directive ainsi que les améliorations qu'elle a apportées à la qualité et à la portée des informations fournies aux travailleurs. La directive a été jugée pertinente par l'ensemble des parties prenantes et la nécessité d'un dialogue transnational a été reconnue par les partenaires sociaux. L'évaluation a conclu que la directive n'imposait pas d'obligations administratives, financières et juridiques représentant une charge disproportionnée pour les entreprises.

Néanmoins, l'évaluation a également montré que la consultation des CEE était parfois inefficace, que les CEE se heurtaient à des obstacles pour accéder aux juridictions dans certains États membres et qu'il n'existait ni voies de recours effectives ni sanctions effectives et dissuasives dans certains États membres¹⁵. En réponse, la Commission a pris des mesures non législatives: la poursuite du soutien financier apporté aux projets des partenaires sociaux, la proposition d'un guide à l'intention des praticiens des CEE¹⁶ et l'engagement d'un dialogue

¹⁴ **SWD(2024)xxx**, section 7.4.

¹⁵ SWD(2018) 187 final, p. 15.

¹⁶ En avril 2019, les travaux sur le guide ont été suspendus à la suite du refus des organisations syndicales au niveau de l'UE de participer à un groupe d'experts qui y contribuerait.

structuré avec les États membres relatif à l'application de la législation¹⁷. Ces actions n'ont pas permis de résoudre les difficultés recensées.

- **Consultation des parties intéressées**

Conformément à l'article 154 du TFUE, la Commission a procédé à la première et à la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux européens afin de recueillir leur avis, d'abord, sur la nécessité et les orientations possibles d'une action de l'UE afin de surmonter les difficultés liées au fonctionnement des CEE, et ensuite, sur le contenu de la proposition envisagée. Quatre organisations syndicales et huit organisations patronales ont répondu à la [première](#) et à la [deuxième](#) phase de consultation. Dans le cadre de la deuxième phase de consultation, les organisations patronales se sont déclarées prêtes à participer à des négociations en vue d'un accord en vertu de l'article 155 du TFUE; à l'exception de la Confédération européenne des cadres (CEC), les organisations de travailleurs n'y ont pas participé.

D'une manière générale, les syndicats estiment qu'une révision juridiquement contraignante de la directive est nécessaire, tandis que les organisations patronales s'opposent pour la plupart à une révision, considérant que la directive est adaptée à l'objectif poursuivi et mettent en garde contre l'imposition, aux entreprises, d'une charge réglementaire supplémentaire. En particulier:

- les syndicats estiment que les exemptions du champ d'application de la directive entraînent des conditions de concurrence inégales, créent une complexité juridique et devraient être supprimées. Les organisations patronales sont d'avis qu'il convient de maintenir ces exemptions, et insistent sur l'autonomie des parties et sur la nécessité de préserver le bon fonctionnement des modalités existantes en matière d'information et de consultation;
- en ce qui concerne le processus de mise en place de nouveaux CEE, les syndicats déclarent qu'il n'est pas rare que la direction centrale retarde l'ouverture des négociations. Les syndicats soulignent également la nécessité de garantir les ressources et le soutien appropriés des experts des organisations syndicales reconnues dans le processus. Les organisations patronales estiment que la mise en place de CEE fonctionne de manière satisfaisante;
- les parties prenantes des deux côtés des relations industrielles reconnaissent l'existence d'un déséquilibre hommes-femmes dans la composition des CEE, en particulier dans les secteurs dominés par les hommes, comme l'industrie manufacturière et la construction, où la plupart des CEE ont été mis en place. Toutefois, ils font part de leurs préoccupations quant à la faisabilité pratique de la mise en place d'un quota contraignant visant à garantir l'équilibre hommes-femmes;
- en ce qui concerne le fonctionnement pratique du cadre d'information et de consultation transnationales, les syndicats estiment que la directive n'est pas suffisamment claire d'un point de vue juridique en ce qui concerne les exigences essentielles en matière de consultation, telles que la portée des questions transnationales et la nécessité d'assurer un suivi approprié des avis exprimés par les CEE. En conséquence, ils soutiennent des mesures contraignantes visant à clarifier et

¹⁷ En 2019, les services de la Commission ont organisé une réunion avec des experts des États membres consacrée à l'exécution et aux sanctions, tandis qu'une procédure d'infraction concernant le système d'exécution irlandais a été lancée en 2022 et est en cours.

à étendre ces exigences. En outre, ils affirment que l'obligation de confidentialité est souvent appliquée de manière excessive par la direction et font valoir que les CEE ne disposent pas de ressources suffisantes (pour couvrir, par exemple, les avis d'experts, la formation ou les frais juridiques). En revanche, les organisations patronales estiment que le concept actuel de questions transnationales est adapté à l'objectif poursuivi et n'entraîne pas, dans la pratique, des litiges allant au-delà de ce que l'on peut raisonnablement attendre dans un cadre d'entreprise. Elles indiquent que de nombreux accords sur les CEE prévoient déjà des délais spécifiques pour l'information et la consultation ainsi qu'une réponse formelle de la part de la direction aux avis formulés par des CEE. Les employeurs insistent sur la nécessité d'éviter des coûts supplémentaires et appellent à l'allègement des charges administratives et financières pesant sur les entreprises en encourageant les réunions en ligne des CEE;

- en ce qui concerne les sanctions et les voies de recours, les syndicats estiment que les CEE disposent d'un accès insuffisant à la justice dans certains États membres et que la directive ne garantit pas une application efficace de la législation. Ils demandent l'adoption de dispositions plus strictes, notamment de seuils spécifiques pour les sanctions pécuniaires pouvant atteindre jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial, et d'injonctions de suspendre les décisions de gestion. En revanche, les employeurs soutiennent que les règles existantes sont suffisantes et font valoir que le nombre limité d'affaires portées devant les tribunaux n'est pas dû à un manque d'accès à la justice, mais au bon fonctionnement de la plupart des CEE. Ils mettent en garde contre les sanctions disproportionnées et contre le risque de retarder la prise de décision des entreprises.

Parallèlement à la consultation formelle des partenaires sociaux fondée sur le traité, de vastes activités de consultation ont été menées dans le cadre de l'étude d'appui¹⁸, qui a permis de recueillir des informations auprès d'un large éventail de parties prenantes, y compris des décideurs politiques, des représentants des CEE, des directions d'entreprises de dimension communautaire et des experts juridiques et universitaires. Ces activités consistaient en:

- une enquête ciblée en ligne adressée aux représentants de la direction et aux représentants des travailleurs dans les entreprises disposant d'un CEE;
- des entretiens semi-structurés avec les parties prenantes;
- des ateliers de collecte de données avec des représentants de la direction et des représentants des travailleurs.

Ces activités ont largement confirmé les contributions reçues lors de la consultation des partenaires sociaux et ont permis d'obtenir d'autres informations détaillées qui ont alimenté la définition du problème et l'évaluation des options stratégiques.

Aucune consultation publique relative à la présente initiative n'a été menée. Compte tenu de la nature spécifique et technique des questions et options pertinentes, l'initiative ne se prête pas à une consultation du grand public. Elle n'est directement pertinente que pour les parties prenantes visées par les activités de consultation décrites ci-dessus, et les incidences indirectes sur les autres parties prenantes ou le grand public sont trop ténues pour qu'une consultation publique générale présente un véritable intérêt.

¹⁸ ICF(2023) Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC on European Works Council.

- **Obtention et utilisation d'expertise**

L'analyse d'impact a été alimentée par plusieurs études réalisées par des experts externes: [l'étude à l'appui de l'évaluation de la directive](#), la nouvelle étude de collecte de données à l'appui de l'analyse d'impact, les examens juridiques comparatifs des dispositions nationales transposant la directive et les [études de cas](#) explorant les difficultés et les solutions concernant les CEE. Pour de plus amples informations sur la collecte et l'utilisation de l'expertise, voir l'annexe 1 de l'analyse d'impact. D'autres sources scientifiques sont citées dans l'analyse d'impact.

La [résolution du Parlement européen de 2021 sur la démocratie au travail](#) et la [résolution législative sur la base du droit d'initiative de 2023 sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens](#) ont également été prises en compte, en liaison avec [l'évaluation de la valeur ajoutée européenne](#) pertinente réalisée par le service de recherche du Parlement.

En outre, les collectes de données ad hoc d'[Eurostat](#) et de l'ETUI (provenant de la [base de données des CEE de l'ETUI](#) et de [l'enquête menée par l'ETUI en 2018](#) auprès de représentants des CEE et des CE-SE) ont servi à étayer l'analyse d'impact.

- **Analyse d'impact**

La proposition est accompagnée d'une analyse d'impact¹⁹, qui a été examinée avec le comité d'examen de la réglementation (CER) le 29 novembre 2023. Le CER a émis un avis favorable assorti d'observations²⁰, que la Commission a pris en considération en:

- clarifiant les objectifs de l'initiative et les options stratégiques, en particulier leur interaction avec d'autres règles nationales et européennes relatives à l'information et à la consultation des travailleurs;
- renforçant l'évaluation de la proportionnalité et l'évaluation des coûts et des avantages, y compris les incidences sur la compétitivité;
- élaborant des fourchettes de coûts agrégés potentiels sur la base de scénarios hypothétiques concernant le taux de création de CEE dans les entreprises actuellement exemptées, la nécessité de renégocier les accords existants pour tenir compte des exigences minimales révisées et les éventuelles augmentations marginales des coûts de fonctionnement des CEE dues à l'initiative;
- reconnaissant d'emblée les limites et les incertitudes en matière de données ayant une incidence sur la solidité de l'analyse.

Afin de garantir une analyse d'impact proportionnée et ciblée, l'analyse s'est concentrée sur des mesures de fond susceptibles d'avoir une incidence significative sur les parties prenantes. Les clarifications et les adaptations mineures de la directive 2009/38/CE ont été assimilées à des mesures d'accompagnement et n'ont pas fait l'objet d'une évaluation individuelle. Les mesures d'accompagnement sont généralement censées renforcer les effets des options sans produire d'effets autonomes significatifs.

Sur la base de l'analyse d'impact quantitative et qualitative, l'option privilégiée devrait présenter les principaux avantages suivants:

¹⁹ SWD(2024) xxx. Voir la fiche de synthèse [\[Lien à fournir\]](#)
²⁰ [\[Lien vers l'avis du CER\]](#)

- les 678 entreprises ayant actuellement un accord sur un CEE en vigueur et leurs quelque 11,3 millions de travailleurs de l'UE, ainsi que les parties à de futurs accords sur des CEE, bénéficieront d'une plus grande clarté des exigences juridiques, ce qui devrait réduire le risque de litiges et les coûts associés;
- en supprimant les exemptions du champ d'application de la directive, les quelque 5,4 millions de travailleurs de l'UE/EEE (et leurs représentants) ou membres de la direction des entreprises actuellement exemptées ayant conclu des «accords volontaires» (323) obtiendraient le droit de demander l'institution d'un CEE afin de bénéficier d'une application égale des droits et obligations minimaux applicables en vertu du droit de l'Union. Ils pourraient, à défaut, convenir avec la direction de maintenir les accords volontaires donnant satisfaction. Dans le cadre des demandes d'institution d'un nouveau CEE, les représentants des travailleurs jouiraient d'un droit sans équivoque à la prise en charge de leurs frais juridiques raisonnables et d'une plus grande sécurité juridique en ce qui concerne l'obligation qui incombe à la direction d'ouvrir des négociations dans un délai de six mois. La main-d'œuvre des entreprises de dimension communautaire bénéficierait également d'un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes au sein des CEE, ce qui devrait contribuer à rendre les décisions des entreprises plus équitables et améliorer les performances globales desdites entreprises;
- au cours du processus d'information et de consultation, les CEE qui ne jouissent pas encore du droit, en vertu d'une disposition correspondante dans leur accord avec la direction, d'obtenir, en temps utile, une réponse motivée de la direction à leur avis, en jouiraient. Cela les aidera à engager un véritable dialogue avec la direction centrale sur les questions transnationales. Ce dialogue est également facilité par la clarification de la notion essentielle de questions transnationales, qui définit la portée des activités d'information et de consultation des CEE, ainsi que par des conditions plus précises d'application des obligations de confidentialité. Pour les CEE, les GSN et les représentants des travailleurs qui ne disposent pas de voies de recours effectifs pour faire valoir l'ensemble des droits que leur confère la directive, l'initiative améliorerait l'accès à la justice.

L'amélioration de l'efficacité et de la qualité du dialogue social transnational dans les entreprises de dimension communautaire pourrait permettre à celles-ci de prendre des décisions stratégiques en meilleure connaissance de cause et renforcer la confiance mutuelle entre la direction et la main-d'œuvre, ce qui pourrait avoir des effets positifs sur la compétitivité. Toutefois, ces effets sont incertains et ne peuvent — en l'absence de données solides — être estimés de manière fiable, compte tenu de l'interaction entre la participation des travailleurs à l'échelon national et transnational et le caractère non contraignant des avis des CEE.

L'option privilégiée entraînerait les coûts suivants:

- dans les entreprises actuellement exemptées ayant conclu des «accords volontaires», la direction centrale pourrait entamer des négociations pour l'institution d'un nouveau CEE, ou devrait en entamer lorsque les travailleurs en feraient la demande conformément à la directive. Le coût unique moyen de la négociation d'un nouvel accord sur un CEE est estimé à environ 148 000 EUR par négociation. D'une manière générale, lors des (re)négociations auxquelles participe un GSN, les entreprises seront légalement tenues de prendre également en charge, outre les autres frais encourus au cours de la phase d'institution, les frais juridiques raisonnables.

Lorsque cela est nécessaire pour aligner les accords existants sur les CEE sur les exigences révisées (par exemple pour traiter la prise en charge des dépenses des CEE en matière de formation ou de conseils juridiques ou d'experts), la direction centrale devrait ouvrir des renégociations²¹. Toutefois, dans un nombre important de cas, les adaptations nécessaires des accords sur les CEE devraient être apportées dans le cadre de renégociations régulières, qui ont lieu en moyenne tous les cinq ans, entraînant des coûts supplémentaires nuls ou très limités par rapport au scénario de référence. Les entreprises pourraient également être confrontées à une augmentation marginale des coûts annuels récurrents de gestion d'un CEE (soit environ 300 000 EUR en moyenne par an et par CEE selon le scénario de référence), par exemple en ce qui concerne l'obligation de fournir une réponse motivée au CEE et les clarifications envisagées concernant la prise en charge des frais juridiques²². Enfin, en cas de manquement aux obligations, les entreprises courraient un risque de sanctions financières plus élevées. La survenance de litiges juridiques et l'application de sanctions devraient toutefois rester limitées et les sanctions seraient soumises au principe de proportionnalité;

- après comparaison des coûts unitaires quantifiables au chiffre d'affaires des entreprises concernées et compte tenu des tendances prévues, les coûts économiques de l'option privilégiée devraient être négligeables et le rester²³.

Étant donné que les entreprises disposant d'un CEE sont principalement actives dans les secteurs de la métallurgie, des services, des produits chimiques, du bâtiment, de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme, les incidences sociales et économiques recensées dans tous les domaines d'action se matérialiseront aussi principalement dans ces secteurs. En outre, en raison de la répartition géographique du siège de ces entreprises²⁴, la plupart des CEE ont été institués en vertu du droit national de sept États membres, à savoir l'Allemagne, la France, la Suède, les Pays-Bas, l'Irlande et l'Italie. Néanmoins, les options auraient une incidence sur les travailleurs dans tous les États membres où l'entreprise exerce ses activités, car ils sont représentés par les CEE.

L'initiative n'aura aucune incidence pertinente ou prévisible sur les consommateurs, les PME²⁵ ou l'environnement²⁶.

²¹ Les coûts moyens afférents aux renégociations n'ont pas pu être quantifiés de manière fiable. Les données indiquent qu'un processus de renégociation est plus court que le processus d'institution d'un nouveau CEE, même s'il peut également nécessiter plusieurs réunions dans des situations complexes. Sur la base des données disponibles, il a été possible d'exprimer en valeur monétaire certains coûts afférents aux réunions entre la direction et les représentants du CEE pour la renégociation des accords existants (environ 18 400 EUR par réunion).

²² Pour de plus amples explications sur les facteurs susceptibles d'influencer les coûts opérationnels liés aux CEE, voir p. 30 et suivantes et annexe 12 de l'analyse d'impact accompagnant la présente initiative (SWD...).

²³ Voir l'annexe 5 de l'analyse d'impact.

²⁴ Les CEE représentent les travailleurs européens d'entreprises multinationales, que celles-ci aient leur siège social à l'intérieur ou en dehors de l'UE. Si les entreprises ont leur siège en dehors de l'UE, les CEE doivent être institués en vertu du droit d'un État membre de l'UE/EEE. Le plus grand nombre de CEE se trouvent dans des entreprises multinationales ayant leur siège aux États-Unis (170), en Allemagne (124), en France (102), au Royaume-Uni (92), en Suède (69), aux Pays-Bas (58), en Suisse (48), en Italie (38), en Finlande (37), en Belgique (36) et au Japon (31).

²⁵ Compte tenu des seuils fixés dans la définition des «entreprises de dimension communautaire» dans la directive de refonte, les exigences de la directive ne s'appliquent pas aux PME. Pour des explications concernant l'absence d'incidence indirecte prévisible sur les PME, voir la section 1 de l'annexe 12 de l'analyse d'impact.

L'efficacité, l'efficience, la cohérence et la proportionnalité des options liées au même objectif ont été comparées, en tenant compte de leurs incidences, afin de déterminer l'option privilégiée en fonction des compromis nécessaires entre les différentes approches.

Les autres mesures envisagées dans l'analyse d'impact, qui ont été jugées globalement moins efficaces, moins efficaces, moins cohérentes et moins proportionnées et qui n'ont donc pas été retenues dans le cadre de l'option privilégiée, sont décrites à la section 5 et à l'annexe 11 de l'analyse d'impact accompagnant la présente initiative.

- **Réglementation affûtée et simplification**

L'évaluation de 2018 a confirmé que les exigences minimales énoncées dans la directive 2009/38/CE n'imposent aucune obligation qui constituerait une charge déraisonnable pour les entreprises. En établissant un cadre procédural pour l'information et la consultation transnationales, la directive laisse aux partenaires sociaux toute latitude pour convenir de solutions appropriées en fonction de leurs besoins et circonstances spécifiques. Par exemple, les parties aux accords sur les CEE peuvent utiliser les technologies de l'information et de la communication (TIC) à des fins d'information et de consultation et choisir, par exemple, d'utiliser des logiciels de réunion en ligne, des outils de traduction automatique ou des outils de transcription vocale automatique afin de réduire les coûts et d'obtenir des gains d'efficacité. Ils sont également libres de convenir de régimes linguistiques simplifiés pour les réunions des CEE afin de réduire les coûts afférents à l'interprétation simultanée. En effet, la directive n'impose aucun budget spécifique pour prendre en charge les dépenses des CEE, y compris celles afférentes aux conseils d'experts ou aux formations, mais prévoit une obligation générale pour l'entreprise de veiller à ce que le CEE mette en œuvre les droits découlant de la directive.

Par rapport à ce scénario de référence, les possibilités de réduction de la charge dans le cadre de la présente initiative sont limitées. Comme indiqué précédemment, l'initiative ne créera que des coûts négligeables pour les entreprises de dimension communautaire, proportionnellement à leur chiffre d'affaires, et engendrera des avantages économiques potentiels — non quantifiables — découlant d'un meilleur dialogue social. Néanmoins, la nécessité de limiter les coûts et les charges administratives pour les entreprises a été examinée, conformément aux préoccupations exprimées par les organisations d'entreprises lors de la consultation des partenaires sociaux, tout au long de la conception et de l'évaluation des mesures, et faisait partie des motifs justifiant le rejet d'options telles que l'obligation de financer toutes les dépenses juridiques, non plafonnées, encourues par le CEE.

La proposition ne crée pas de coûts de mise en conformité pour les PME, étant donné que les mesures envisagées ne s'appliqueraient pas aux PME et qu'aucune incidence indirecte sur les PME n'est prévisible.

²⁶ Si la modification envisagée des prescriptions subsidiaires consistant à organiser deux réunions plénières annuelles au lieu d'une seule pourrait accroître les émissions de carbone liées aux déplacements pour des réunions en présentiel, l'incidence potentielle de cette mesure sur l'environnement devrait être insignifiante, compte tenu du faible nombre de CEE soumis à des prescriptions subsidiaires. En outre, l'obligation de préciser dans les accords sur les CEE le format des réunions pourrait inciter les partenaires sociaux à envisager d'organiser des réunions en ligne de manière plus systématique, ce qui pourrait entraîner certaines réductions d'émissions de carbone. Les règles en vigueur prévoient déjà la possibilité d'organiser des réunions à distance si les parties y consentent. Pour une explication détaillée des raisons, voir la section 1 de l'annexe 12 de l'analyse d'impact.

- **Droits fondamentaux**

En améliorant l'efficacité du cadre d'information et de consultation transnationales, la proposition renforcerait le droit fondamental des travailleurs à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise (article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne). Conformément au droit de négociation collective (article 28 de la charte), la proposition maintient le principe d'autonomie des parties, en vertu duquel il appartient aux représentants des travailleurs et à la direction de l'entreprise de déterminer la nature, la composition, la fonction, les modalités de fonctionnement, les procédures et les ressources financières du CEE, de manière à ce qu'elles soient adaptées à leur propre situation particulière. L'introduction d'objectifs pour une composition équilibrée entre les hommes et les femmes au sein des CEE favorisera l'égalité entre les femmes et les hommes (article 23 de la charte). La proposition renforcerait également le droit à un recours effectif (article 47 de la charte) contre les violations des droits prévus par la directive 2009/38/CE. Indirectement, des effets positifs sur les conditions de travail pourraient être obtenus, conformément au droit des travailleurs à des conditions de travail qui respectent leur santé, leur sécurité et leur dignité (article 31 de la charte). L'initiative est également conforme à la liberté d'entreprise (article 16 de la charte), car elle préserve la capacité de la direction à prendre des décisions de manière efficace et évite de faire peser une charge excessive sur les entreprises.

4. INCIDENCE BUDGÉTAIRE

La proposition ne requiert pas de ressources supplémentaires du budget de l'Union européenne.

5. AUTRES ÉLÉMENTS

- **Plans de mise en œuvre et modalités de suivi, d'évaluation et d'information**

Les États membres sont tenus de transposer les modifications apportées à la directive 2009/38/CE dans leur droit national dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la proposition de directive modificative. L'application des exigences révisées serait reportée de deux ans afin de donner aux parties aux accords sur des CEE suffisamment de temps pour négocier, s'il y a lieu, des adaptations.

Les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de l'initiative feront l'objet d'un suivi au moyen d'une série d'indicateurs clés liés aux objectifs. Ces indicateurs et les sources de données correspondantes sont précisés à l'annexe 13 de l'analyse d'impact.

- **Documents explicatifs (pour les directives)**

Dans le cadre du processus de transposition, les États membres seront tenus de notifier à la Commission les moyens par lesquels les CEE, les GSN et les représentants des travailleurs peuvent engager des procédures judiciaires et, le cas échéant, administratives concernant chacun des droits prévus par la directive 2009/38/CE. En outre, les règles générales relatives à la transposition des directives s'appliquent. En particulier, les États membres doivent fournir des informations suffisamment claires et précises sur les mesures de transposition de la proposition²⁷. Afin de satisfaire à cette obligation de sécurité juridique et d'assurer la

²⁷ Arrêt de la Cour (grande chambre) du 8 juillet 2019, Commission/Royaume de Belgique, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, point 59.

transposition de l'intégralité des dispositions de la proposition de directive modificative sur l'ensemble du territoire concerné, les États membres sont tenus d'indiquer, pour chaque disposition de ladite directive, la ou les dispositions nationales assurant sa transposition.

- **Explication détaillée de certaines dispositions de la proposition**

Modifications de la notion de questions transnationales (article 1^{er}, paragraphe 4, de la directive 2009/38/CE)

Afin de clarifier la notion de questions transnationales, une présomption de transnationalité est établie non seulement dans les cas où l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que les mesures envisagées par la direction aient une incidence sur les travailleurs dans plus d'un État membre, mais aussi dans les cas où l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que ces mesures aient des répercussions sur les travailleurs dans un seul État membre et où les conséquences de ces mesures sont susceptibles de concerner des travailleurs dans au moins un autre État membre, comme indiqué actuellement au considérant 16 de la directive. Cette clarification ciblée vise à remédier à l'incertitude existante et à réduire le risque de litiges, tout en maintenant la distinction par rapport aux questions nationales afin de prévenir les conflits avec les procédures nationales d'information et de consultation.

Modifications des définitions des termes «information» et «consultation» [article 2, paragraphe 1, points f) et g), et article 9 de la directive 2009/38/CE; point 1 a), troisième alinéa, de l'annexe I]

Les définitions existantes des termes «information» et «consultation» précisent non seulement la signification de ces termes aux fins de la directive 2009/38/CE, mais comprennent également des exigences normatives. Conformément aux règles de rédaction législative et dans un souci de cohérence et de clarté juridique, ces exigences seront définies à l'article 9. Les modifications de fond concernent les exigences en matière de consultation: l'article 9 précisera que la consultation doit permettre aux représentants des travailleurs d'exprimer un avis avant l'adoption de la décision et que la direction centrale doit, avant d'adopter sa décision sur la mesure proposée, apporter une réponse écrite motivée audit avis. Les prescriptions subsidiaires établies à l'annexe I de la directive 2009/38/CE sont modifiées en conséquence.

Modifications concernant l'institution, la composition et les ressources des GSN (articles 5 et 7 de la directive 2009/38/CE et point 5 et point 6, dernier alinéa, de l'annexe I)

À l'article 5, paragraphe 2, point b), de la directive 2009/38/CE, l'obligation d'élire ou de désigner les membres du GSN de manière à parvenir à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes est insérée. À l'article 5, paragraphe 6, premier alinéa, il est précisé que les dépenses relatives aux négociations, supportées par la direction centrale, comprennent les frais raisonnables d'assistance juridique, de représentation et de procédure du GSN. En outre, la dernière phrase de l'article 5, paragraphe 6, deuxième alinéa, est supprimée car il n'est pas nécessaire de mentionner la possibilité pour les États membres de limiter la prise en charge financière à un expert, étant donné que la première phrase du même alinéa énonce déjà leur droit de fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du GSN, dans le respect du principe selon lequel les dépenses relatives au bon déroulement des fonctions du GSN doivent être supportées par la direction centrale. Enfin, l'article 7, paragraphe 1, deuxième tiret, est clarifié en faisant référence à l'absence de convocation de la première réunion du GSN plutôt qu'au refus de la direction centrale d'ouvrir des négociations.

Modifications concernant le contenu des accords sur les CEE, qui doit être négocié par les parties (article 6, paragraphe 2, de la directive 2009/38/CE)

Les parties aux accords sur les CEE seront tenues de préciser les ressources financières et matérielles à allouer aux comités d'entreprise européens, au moins en ce qui concerne le recours à des experts, les frais juridiques et la formation. En outre, elles doivent également préciser le format des réunions de leur CEE, qui peuvent inclure des formats virtuels si elles en conviennent. Afin d'améliorer l'efficacité des CEE existants, les nouvelles exigences en matière de ressources financières et matérielles et le format des réunions des CEE s'appliquent également aux accords préexistants sur les CEE, qui pourraient donc devoir être adaptés. Cela est prévu dans un nouvel alinéa à l'article 6, paragraphe 2. Au cours de la période transitoire, les parties aux accords sur les CEE existants devraient vérifier s'ils satisfont aux exigences révisées de la directive et, si tel n'est pas le cas, renégocier ces accords afin d'éviter tout risque de litiges juridiques une fois les exigences révisées applicables. En cas d'échec de cette renégociation, les prescriptions subsidiaires annexées à la directive s'appliqueront.

Modifications concernant la composition équilibrée entre les hommes et les femmes au sein des CEE (article 6, paragraphe 2, de la directive 2009/38/CE)

Lors de la négociation de nouveaux accords sur des CEE ou de la renégociation d'accords existants, les parties seront tenues, en vertu d'un nouveau paragraphe (2 bis) inséré à l'article 6 de la directive 2009/38/CE, de définir les modalités nécessaires pour parvenir, dans la mesure du possible, à une composition équilibrée entre les hommes et les femmes au sein du CEE et, le cas échéant, du comité restreint. Cet objectif est défini par l'objectif de 40 % de sièges au sein du CEE — ou du comité restreint — à attribuer aux membres de chaque sexe. Le même objectif se retrouve à l'annexe I de la directive 2009/38/CE pour les CEE nouvellement institués sur la base de prescriptions subsidiaires. À la lumière de la jurisprudence pertinente de la Cour de justice de l'Union européenne en matière d'action positive²⁸, l'objectif de 40 % s'applique sous réserve de sa faisabilité juridique et factuelle et est sans préjudice des lois nationales relatives à l'élection des représentants des travailleurs.

Modifications concernant le nombre de réunions plénières des CEE sur la base des prescriptions subsidiaires (point 2 de l'annexe I de la directive 2009/38/CE)

Les prescriptions subsidiaires révisées prévoient deux réunions plénières – au lieu d'une – entre le CEE et la direction centrale.

Modifications concernant le nombre de réunions extraordinaires des CEE sur la base des prescriptions subsidiaires (point 3, premier et deuxième alinéas, de l'annexe I de la directive 2009/38/CE)

Le libellé des prescriptions subsidiaires énoncées au point 3 de l'annexe I de la directive 2009/38/CE est adapté pour préciser, premièrement, que l'information et la consultation des CEE sur la base de ces prescriptions devraient en principe avoir lieu lors des réunions plénières, si possible, et lors de réunions extraordinaires uniquement si l'urgence l'exige. Deuxièmement, il est précisé que les informations doivent être fournies en temps utile et, troisièmement, que les membres du CEE ont le droit de participer à des réunions extraordinaires avec le comité restreint s'ils représentent des travailleurs qui peuvent être directement concernés par l'objet de ces réunions.

²⁸ Arrêt de la Cour de justice du 28 mars 2000, Georg Badeck e.a., [C-158/97](#), ECLI:EU:C:2000:163.

Modifications concernant les ressources à la disposition des CEE sur la base des prescriptions subsidiaires (points 5 et 6 de l'annexe I de la directive 2009/38/CE)

Au point 5 de l'annexe I, il est précisé que les experts assistant les CEE ou les comités restreints sur la base des prescriptions subsidiaires peuvent inclure des représentants des organisations syndicales et que ces experts doivent être autorisés, à la demande du CEE ou du comité restreint, à assister aux réunions à titre consultatif. Au point 6 de l'annexe I, il est précisé que les dépenses de fonctionnement des CEE qui doivent être supportées par la direction centrale comprennent des frais raisonnables d'assistance juridique, qui doivent être notifiés à l'avance à la direction centrale. En outre, au point 6, dernier alinéa, de l'annexe I, la deuxième phrase est supprimée pour les raisons expliquées ci-dessus en ce qui concerne l'article 5, paragraphe 6, de la directive 2009/38/CE.

Modifications concernant le traitement ou la non-transmission des informations confidentielles (article 8 de la directive 2009/38/CE)

Les dispositions relatives à la transmission d'informations confidentielles et à la non-transmission de certaines informations sont énoncées dans des articles distincts afin d'assurer une structure plus claire. En outre, lorsqu'elle communique des informations à titre confidentiel, la direction centrale doit informer, en même temps, les membres du GSN ou du CEE, ou les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, des raisons justifiant que les informations soient communiquées à titre confidentiel. L'obligation de non-divulgaration d'informations confidentielles s'éteint dès que, en accord avec la direction, la justification de celle-ci devient caduque. De plus, la possibilité qu'a la direction centrale de ne pas transmettre d'informations sera limitée aux cas où une telle transmission d'informations nuirait gravement au fonctionnement de l'entreprise concernée. Dans une telle situation, la direction centrale doit informer les membres du GSN, les membres du CEE ou les représentants des travailleurs des raisons justifiant la non-transmission d'informations.

Modifications concernant le rôle et la protection des représentants des travailleurs (article 10 de la directive 2009/38/CE)

L'article 10, paragraphe 1, de la directive 2009/38/CE est adapté afin de préciser que non seulement les membres du CEE mais aussi les représentants des travailleurs, y compris les membres du GSN et du CEE, doivent disposer des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de ladite directive. À l'article 10, paragraphe 2, il est précisé que les membres du CEE doivent avoir le droit et les moyens nécessaires d'informer les représentants des travailleurs concernés de la procédure d'information et de consultation transnationales avant et après les réunions avec la direction centrale. À l'article 10, paragraphe 3, deuxième alinéa, il est précisé que l'obligation d'accorder une protection équivalente aux titulaires de droits en vertu de la directive 2009/38/CE s'applique également en ce qui concerne la protection contre les mesures de rétorsion ou le licenciement. Enfin, il est précisé à l'article 10, paragraphe 4, que la direction centrale doit supporter les coûts et les dépenses liés aux formations nécessaires à l'exercice de la fonction représentative des membres du CEE et du GSN, dont la direction centrale doit être informée au préalable.

Modifications concernant les sanctions et l'accès à la justice (article 11 de la directive 2009/38/CE)

L'obligation pour les États membres de prévoir des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées — actuellement mentionnées au considérant 36 de la directive 2009/38/CE en référence aux principes généraux du droit de l'Union — sera énoncée à l'article 11 de la

directive 2009/38/CE. Pour respecter cette obligation, les États membres seront tenus, lorsqu'ils détermineront les sanctions, de prendre en considération la gravité, la durée, les conséquences, le caractère intentionnel ou négligent de l'infraction et, pour les sanctions pécuniaires, la taille et la situation financière de l'entreprise ou du groupe sanctionné (par exemple le chiffre d'affaires annuel), ainsi que tout autre critère pertinent. Une disposition est insérée dans le même paragraphe, exigeant des États membres qu'ils prévoient au moins des sanctions pécuniaires en cas d'infraction aux procédures d'information et de consultation prévues à l'article 9, paragraphes 2 et 3. Cela ne les empêche pas de maintenir ou d'introduire d'autres formes de sanctions. À l'article 11, paragraphe 3, une référence aux membres du CEE et du GSN sera insérée au premier alinéa, étant donné que cette disposition est pertinente tant pour ceux-ci que pour les représentants des travailleurs. Dans le même paragraphe, il est précisé que la durée de la procédure de recours applicable lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information doit être compatible avec l'exercice effectif des droits d'information et de consultation prévus par la directive 2009/38/CE. En outre, une nouvelle disposition est ajoutée à l'article 11 afin de garantir que les éventuelles procédures préalables de règlement extrajudiciaire prévues par le droit national ne portent pas atteinte à l'accès à la justice en ce qui concerne les droits prévus par la directive 2009/38/CE.

Suppression des exemptions et modalités d'adaptation des accords existants aux exigences révisées (article 14 de la directive 2009/38/CE)

L'article 14 de la directive 2009/38/CE ainsi que les exemptions du champ d'application de celle-ci sont supprimés. Par conséquent, les travailleurs et les représentants des travailleurs d'entreprises de dimension communautaire ou de groupes d'entreprises de dimension communautaire ayant conclu des accords d'information et de consultation transnationales antérieurs à la transposition de la directive 94/45/CE (ci-après les «accords volontaires») auront le droit de maintenir leurs accords existants ou de demander, conformément à l'article 5, paragraphe 1, de la directive 2009/38/CE, l'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation en vue de remplacer les accords antérieurs. Les entreprises dont les accords ont été signés ou révisés entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011 seront soumises aux obligations révisées découlant de la directive 2009/38/CE.

Une nouvelle disposition de l'article 14 *bis* prévoit l'adaptation des accords existants conclus en vertu des articles 5 et 6 de la directive 94/45/CE ou des articles 5 et 6 de la directive 2009/38/CE aux exigences révisées de la directive 2009/38/CE. Les parties à ces accords ont la possibilité de négocier les adaptations nécessaires au cours de la période de deux ans comprise entre la date limite de transposition des modifications de la directive 2009/38/CE et la date à partir de laquelle les exigences révisées prévues par le droit national doivent s'appliquer. Ces dispositions transitoires ne s'appliquent pas aux accords volontaires dont la conclusion et l'exécution ne relèvent pas du champ d'application de la directive. Les conséquences pour les entreprises ayant conclu de tels accords sont décrites ci-dessus en ce qui concerne la suppression des exemptions.

Transposition et mise en application (article 2 de la proposition)

Les États membres doivent transposer les modifications apportées à la directive 2009/38/CE dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la proposition. L'application des mesures de transposition doit être reportée de deux ans après la date limite de transposition.

Vu les dispositions modifiant l'article 11 de la directive 2009/38/CE, les États membres sont tenus d'informer la Commission des moyens par lesquels les titulaires de droits peuvent

engager des procédures judiciaires et, le cas échéant, des procédures administratives en ce qui concerne tous les droits prévus par ladite directive.

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

modifiant la directive 2009/38/CE en ce qui concerne l'institution et le fonctionnement de comités d'entreprise européens et l'application effective des droits d'information et de consultation transnationales

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,
vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec son article 153, paragraphe 1, point e),
vu la proposition de la Commission européenne,
après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,
vu l'avis du Comité économique et social européen¹,
vu l'avis du Comité des régions²,
statuant conformément à la procédure législative ordinaire,
considérant ce qui suit:

- (1) En vertu de l'article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, à tous les niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les conditions prévues par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales. Le principe n° 8 du socle européen des droits sociaux réaffirme le droit des travailleurs ou de leurs représentants d'être informés et consultés sur des sujets qui les concernent.
- (2) En ce qui concerne les questions transnationales, la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil³ vise à donner corps à ces principes de base en fixant des exigences minimales pour l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.
- (3) Si une évaluation de la directive 2009/38/CE publiée en 2018⁴ a confirmé la valeur ajoutée et la pertinence d'ensemble de ce texte, elle a également mis en évidence des lacunes en ce qui concerne, par exemple, l'efficacité de la procédure de consultation, l'accès à la justice, les sanctions et l'interprétation de certaines notions.

¹ JO C du , p. .

² JO C du , p. .

³ Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte) (JO L 122 du 16.5.2009, p. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

⁴ [COM\(2018\) 292 final](#).

- (4) En 2023, le Parlement européen a pris l’initiative d’adopter, en vertu de l’article 225 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne (TFUE), une résolution législative contenant des recommandations sur une révision de la directive 2009/38/CE⁵, et la Commission a lancé, en vertu de l’article 154 du TFUE, une consultation en deux phases des partenaires sociaux sur la nécessité d’adopter des mesures destinées à remédier aux lacunes de ladite directive et sur le contenu de ces mesures. La Commission a également recueilli des données en menant une étude qui comprenait une enquête en ligne ciblée, des entretiens avec les parties prenantes, des ateliers ainsi qu’une analyse des jurisprudences nationales et des dispositions pertinentes des législations nationales des États membres.
- (5) Il ressort des données recueillies que l’insécurité juridique produite par la notion de questions transnationales a entraîné des divergences d’interprétation et des litiges. Afin de garantir la sécurité juridique et de réduire le risque de litiges, il est nécessaire de clarifier cette notion. À cette fin, il y a lieu de préciser que la présente directive ne devrait pas uniquement concerner les cas dans lesquels l’on peut raisonnablement s’attendre à ce que les mesures envisagées par la direction aient des répercussions sur les travailleurs dans plus d’un État membre; elle devrait aussi traiter des cas dans lesquels on pourrait raisonnablement s’attendre à ce que les mesures en question aient des répercussions sur les travailleurs dans un seul État membre, alors que les conséquences desdites mesures seraient raisonnablement susceptibles de toucher les travailleurs dans au moins un autre État membre. Cette précision est nécessaire pour tenir compte des cas dans lesquels les entreprises envisagent des mesures, telles que du chômage économique ou technique et des licenciements, qui ciblent explicitement des établissements situés dans un seul État membre, mais dont on peut raisonnablement supposer qu’elles auront des répercussions sur les travailleurs dans un autre État membre, du fait par exemple de changements dans la chaîne d’approvisionnement ou les activités de production transfrontières, lorsqu’elles sont susceptibles d’entraîner des modifications importantes de l’organisation du travail ou des contrats de travail.
- (6) Les définitions des termes «information» et «consultation» figurant dans la directive 2009/38/CE contiennent des exigences normatives. Dans un souci de cohérence et de clarté juridique, il y a lieu de faire figurer ces dispositions normatives dans les articles établissant les droits et obligations.
- (7) Les membres des groupes spéciaux de négociation peuvent avoir besoin de conseils juridiques ou de se faire représenter en justice pour s’acquitter des tâches qui leur incombent au titre de la directive 2009/38/CE. Celle-ci n’indique toutefois pas clairement qu’ils peuvent prétendre à la prise en charge des frais y afférents. Afin de garantir une telle prise en charge, il convient de préciser que la direction centrale doit supporter les frais exposés par les membres des groupes spéciaux de négociation, qui devraient être tenus de les notifier à l’avance. Il y a lieu de limiter cette obligation à la prise en charge de frais de justice raisonnables, afin que la direction ne soit pas obligée de supporter des frais manifestement disproportionnés, à savoir des frais n’ayant aucun lien justifiable avec les conseils juridiques fournis ou avec la représentation en justice concernée, ou des frais engendrés par des recours manifestement infondés, abusifs ou vexatoires. En outre, la directive 2009/38/CE donne aux États membres la possibilité de fixer des règles budgétaires relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et du comité d’entreprise européen sur la base de prescriptions

⁵ Résolution du Parlement européen du 2 février 2023 contenant des recommandations à la Commission sur la révision de la directive sur les comités d’entreprise européens [2019/2183(INL)].

subsidiaires, en tenant compte du principe selon lequel les dépenses liées à la bonne exécution des fonctions du groupe spécial de négociation doivent être supportées par la direction centrale. Les dispositions relatives au nombre d'experts devant être financés par la direction centrale sont donc redondantes et devraient être supprimées.

- (8) La directive 2009/38/CE impose aux parties à un accord sur un comité d'entreprise européen de fixer le lieu des réunions de ce comité d'entreprise européen. Il convient de préciser qu'elles doivent aussi déterminer le format de ces réunions, notamment pour écarter tout doute quant à leur liberté de convenir que certaines ou l'ensemble des réunions se déroulent dans un environnement virtuel, au moyen d'outils de réunion en ligne, réduisant ainsi l'empreinte environnementale des réunions, conformément aux objectifs de réduction des émissions que se sont fixés l'Union, les États membres et les entreprises, tout en garantissant une information et une consultation sérieuses à un moindre coût environnemental et financier.
- (9) Il peut aussi y avoir des incertitudes et des litiges en ce qui concerne la prise en charge de certaines dépenses et l'accès à certaines ressources au cours du fonctionnement des comités d'entreprise européens. Conformément au principe d'autonomie des parties, il convient d'exiger que certains types de ressources financières et matérielles soient expressément déterminés dans les accords sur les comités d'entreprise européens, à savoir le recours éventuel à des experts, tels que des experts techniques ou des experts juridiques, et la prise en charge de leurs honoraires et des frais de justice, y compris des frais de représentation en justice et de participation à des procédures administratives ou judiciaires. Les accords devraient également porter sur la fourniture de formations pertinentes aux membres des comités d'entreprise européens et sur la prise en charge des dépenses y afférentes, sans préjudice de l'exigence minimale prévue à l'article 10, paragraphe 4, de la directive 2009/38/CE.
- (10) L'obligation prévue par la directive 2009/38/CE de prendre en compte, dans la mesure du possible, le besoin d'une représentation équilibrée des travailleurs selon leur sexe lors de la détermination de la composition des comités d'entreprise européens s'est révélée insuffisante pour promouvoir l'équilibre hommes-femmes. Les femmes restent sous-représentées dans la plupart des comités d'entreprise européens. Il est donc nécessaire de fixer des objectifs plus appropriés et spécifiques en matière de répartition hommes-femmes, qu'il incombe à la direction et aux représentants des travailleurs de réaliser lorsqu'ils négocient ou renégocient leurs accords. Pour atteindre ces objectifs, il peut être nécessaire, dans certains cas, d'accorder la priorité au sexe sous-représenté lors de la composition du comité d'entreprise européen ou de son comité restreint. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne⁶, une telle action positive est possible en vertu du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, à condition que les mesures prises pour atteindre l'objectif d'un équilibre hommes-femmes n'accordent pas de manière automatique et inconditionnelle la priorité aux personnes d'un certain sexe, mais permettent de tenir compte d'autres critères, tels que les mérites et les qualifications ainsi que la procédure d'élection établie par la législation pertinente. Les parties à un accord sur un comité d'entreprise européen devraient donc disposer de la souplesse nécessaire pour respecter les limites juridiques et factuelles à l'action positive. Il convient, pour des considérations du même ordre, d'exiger aussi des mesures visant à parvenir à une

⁶ Arrêt de la Cour de justice du 28 mars 2000, Georg Badeck e.a., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

composition du groupe spécial de négociation qui respecte l'équilibre entre les hommes et les femmes, afin de promouvoir cet objectif dès la phase de négociation.

- (11) Les données collectées montrent que l'ouverture des négociations est parfois retardée au-delà du délai de six mois fixé dans la directive 2009/38/CE. Il arrive, dans certains cas, qu'à la suite d'une demande d'institution d'un comité d'entreprise européen, la direction ni ne prenne de mesures pour entamer des négociations, ni ne refuse expressément de le faire. Il convient dès lors de préciser que les prescriptions subsidiaires prévues par la directive 2009/38/CE s'appliquent lorsque la première réunion du groupe spécial de négociation n'est pas convoquée dans les six mois suivant la demande d'institution d'un comité d'entreprise européen, que la direction centrale refuse expressément, ou non, d'entamer des négociations.
- (12) Lorsqu'elle communique des informations sensibles aux membres du comité d'entreprise européen ou du groupe spécial de négociation, ou aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, la direction a la possibilité de prévoir que les informations de ce type sont communiquées à titre confidentiel et ne devraient pas être divulguées à des tiers. Lorsqu'elle communique des informations à titre confidentiel, la direction centrale devrait être tenue de fournir en même temps une justification raisonnable. La mise en place de modalités adéquates pour préserver la confidentialité des informations sensibles peut susciter la confiance et faciliter le partage de ce type d'informations, tout en protégeant les intérêts des entreprises et des travailleurs, notamment en écartant certains risques croissants tels que l'espionnage industriel.
- (13) La possibilité qu'a la direction centrale de ne pas transmettre d'informations aux membres du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, devrait être limitée aux cas où une telle transmission nuirait gravement au fonctionnement des entreprises concernées. Pour des raisons de transparence et d'accès effectif à des voies de recours, la direction centrale devrait également être tenue de préciser les raisons justifiant la non-transmission d'informations.
- (14) Dans l'optique d'une plus grande clarté juridique, il convient de faire figurer les dispositions relatives à la transmission d'informations à titre confidentiel et à la non-transmission d'informations dans deux articles distincts. De plus, la disposition existante autorisant les États membres à fixer des règles particulières en faveur des entreprises poursuivant un but d'orientation idéologique devrait être déplacée pour figurer dans l'article consacré à la relation avec d'autres dispositions nationales, car elle concerne plus globalement la mise en œuvre des exigences de la directive 2009/38/CE.
- (15) Pour qu'une consultation transnationale soit effective, il faut qu'il y ait un véritable dialogue entre la direction centrale et le comité d'entreprise européen ou, dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, entre la direction centrale et les représentants des travailleurs. Cela implique que l'information et la consultation doivent être menées de manière à permettre aux représentants des travailleurs d'exprimer leur avis avant l'adoption de la décision et que les avis émis par le comité d'entreprise européen ou les représentants des travailleurs doivent recevoir une réponse motivée de la direction centrale avant que celle-ci n'adopte sa décision sur la mesure proposée. Une exigence explicite à cet effet devrait être prévue dans la directive 2009/38/CE afin de garantir la sécurité juridique.

- (16) En outre, il convient de modifier, afin de les rendre plus claires et plus précises, les dispositions de la directive 2009/38/CE relatives au rôle et à la protection des représentants des travailleurs, notamment en ce qui concerne la protection des membres des groupes spéciaux de négociation et des membres des comités d'entreprise européens contre des mesures de rétorsion ou le licenciement. Afin d'éviter les litiges, il convient aussi de préciser que la direction centrale doit prendre en charge les coûts de formation des membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que les autres coûts connexes qui sont nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsque la direction en a été informée à l'avance.
- (17) Dans certains États membres, les titulaires de droits en vertu de la directive 2009/38/CE éprouvent des difficultés à tenter des actions en justice pour faire valoir leurs droits. Il est donc nécessaire de renforcer l'obligation qui incombe aux États membres de garantir des voies de recours effectives et un accès à la justice, ainsi que d'accroître le contrôle par la Commission du respect de cette obligation. À cette fin, les États membres devraient être tenus de notifier à la Commission comment, et dans quelles circonstances, les titulaires de droits peuvent engager des procédures judiciaires et, le cas échéant, administratives, en ce qui concerne tous les droits que leur confère la présente directive. En outre, il convient de préciser que ces procédures doivent permettre aux titulaires de droits de faire valoir leurs droits en temps utile et de manière effective, et que l'éventuel recours préalable à des procédures de règlement extrajudiciaire ne saurait ni aboutir à une décision contraignante pour les parties concernées, ni porter atteinte au droit des titulaires de droits d'introduire un recours juridictionnel.
- (18) L'évaluation de la directive 2009/38/CE réalisée par la Commission en 2018 a montré que les sanctions applicables en cas de non-respect des exigences en matière d'information et de consultation transnationales sont souvent trop peu dissuasives. Il convient dès lors d'établir l'obligation pour les États membres de prévoir des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées. Des sanctions pécuniaires devraient être prévues en cas de non-respect des procédures d'information et de consultation établies par la directive 2009/38/CE. D'autres formes de sanctions pourraient également être prévues. Pour qu'elles soient effectives, dissuasives et proportionnées, les sanctions pécuniaires devraient être déterminées en tenant compte de la taille et de la situation financière, évaluée par exemple sur la base du chiffre d'affaires annuel, de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire, ainsi que de tout autre facteur pertinent, tel que la gravité, la durée, les conséquences et le caractère intentionnel ou négligent de l'infraction.
- (19) Les entreprises qui ont conclu un accord sur l'information et la consultation transnationales des travailleurs avant le 23 septembre 1996, c'est-à-dire avant la date d'application de la directive 94/45/CE du Conseil⁷, sont exemptées de l'application des obligations découlant de la directive 2009/38/CE. Les organes d'information et de consultation des travailleurs institués en vertu de ces accords conclus en dehors du champ d'application du droit de l'Union continuent de fonctionner en dehors de ce champ. La directive 2009/38/CE ne donne pas aux travailleurs des entreprises exemptées la possibilité d'invoquer ses dispositions pour demander l'institution d'un

⁷ Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (JO L 254 du 30.9.1994, p. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

comité d'entreprise européen. Toutefois, pour des raisons de clarté juridique, d'égalité de traitement et d'efficacité, les travailleurs de toutes les entreprises de dimension communautaire ou groupes d'entreprises de dimension communautaire et leurs représentants devraient, en principe, avoir le droit de demander l'institution d'un comité d'entreprise européen. Près de trente ans après l'instauration, à l'échelle de l'Union, d'un premier cadre législatif fixant des exigences minimales pour l'information et la consultation transnationales des travailleurs, ces raisons prévalent sur les considérations liées au souhait d'assurer la continuité des accords préexistants qui avaient initialement motivé l'exemption. Il convient dès lors de supprimer cette exemption.

- (20) En outre, il convient, pour les mêmes raisons, que les mêmes exigences minimales s'appliquent à toutes les entreprises de dimension communautaire qui disposent d'un comité d'entreprise européen relevant de la directive 2009/38/CE et à celles dans lesquelles il existe un accord sur un comité d'entreprise européen ayant été signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011. C'est pourquoi il convient aussi de supprimer l'exemption de ces dernières entreprises de l'application de la directive 2009/38/CE.
- (21) Les comités d'entreprise européens fonctionnant sur la base des prescriptions subsidiaires énoncées à l'annexe I de la directive 2009/38/CE ont le droit de se réunir une fois par an avec la direction centrale afin d'être informés et consultés sur l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire concernée ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire concerné et sur les perspectives de celle-ci ou de celui-ci. Afin de renforcer l'information et la consultation transnationales de ces comités d'entreprise européens, il convient d'augmenter à deux le nombre de ces réunions plénières annuelles prévues dans les prescriptions subsidiaires.
- (22) Il convient aussi d'apporter certaines modifications techniques aux prescriptions subsidiaires établies à l'annexe I de la directive 2009/38/CE afin d'assurer la cohérence avec le dispositif.
- (23) Il y a donc lieu de modifier la directive 2009/38/CE afin d'inclure dans son champ d'application toutes les entreprises remplissant les conditions requises, de clarifier certaines de ses notions clés, d'améliorer la procédure d'information et de consultation transnationales et de garantir des voies de recours effectives ainsi qu'une application effective des droits.
- (24) Dans certains cas, les accords déjà existants sur des comités d'entreprise européens ou des procédures d'information et de consultation, conclus au titre de la directive 94/45/CE ou de la directive 2009/38/CE avant l'entrée en vigueur des mesures de transposition de la présente directive adoptées par les États membres, peuvent ne pas être conformes aux exigences révisées. Il convient donc de prévoir des dispositions transitoires permettant aux parties à ces accords de négocier des adaptations avant la date d'application des mesures de transposition.
- (25) L'objectif général de la présente directive est d'assurer le respect effectif des exigences de la directive 2009/38/CE en ce qui concerne l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire. Cet objectif ne peut pas être atteint de manière suffisante par les seuls États membres mais, en raison de la nature intrinsèquement transnationale et des dimensions desdites exigences, il peut l'être mieux au niveau de l'Union. L'Union peut par conséquent adopter des mesures en

vertu du principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

- (26) Conformément à l'article 27 de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, les personnes handicapées doivent pouvoir exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres. Étant donné que tant l'Union que ses États membres sont parties à cette convention, la directive 2009/38/CE et la législation nationale pertinente doivent être interprétées au regard de ce principe, par exemple en ce qui concerne la mise en place d'un environnement accessible et d'un aménagement raisonnable pour les membres des groupes spéciaux de négociation, les membres des comités d'entreprise européens et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions, ainsi que la prise en charge, par la direction centrale, des frais y afférents.
- (27) Conformément à l'article 30, paragraphe 3, et à l'article 42, paragraphe 1, de la directive 2014/23/UE du Parlement européen et du Conseil⁸, à l'article 18, paragraphe 2, et à l'article 71, paragraphe 1, de la directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil⁹ ainsi qu'à l'article 36, paragraphe 2, et à l'article 88, paragraphe 1, de la directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil¹⁰, les États membres doivent prendre les mesures appropriées pour veiller à ce que, dans l'exécution des marchés publics, les opérateurs économiques se conforment aux obligations applicables dans les domaines du droit social et du travail établies par le droit de l'Union. La mise en œuvre effective des exigences de la présente directive devrait être encouragée par l'inclusion, le cas échéant, de critères de durabilité sociale dans les critères d'attribution élaborés par les entités adjudicatrices pour déterminer les offres économiquement les plus avantageuses. Toutefois, la présente directive ne crée aucune obligation supplémentaire en ce qui concerne lesdites directives.
- (28) Afin de donner aux représentants des travailleurs et à la direction centrale des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire suffisamment de temps pour examiner les exigences minimales révisées et préparer leur application, il convient de reporter de deux ans l'application des dispositions adoptées par les États membres pour se conformer à la présente directive,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

La directive 2009/38/CE est modifiée comme suit:

- 1) À l'article 1^{er}, le paragraphe 4 est remplacé par le texte suivant:
- «4. Sont considérées comme transnationales les questions dont on peut raisonnablement penser qu'elles concernent l'entreprise de dimension

⁸ Directive 2014/23/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur l'attribution de contrats de concession (JO L 94 du 28.3.2014, p. 1).

⁹ Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 65).

¹⁰ Directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 relative à la passation de marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux et abrogeant la directive 2004/17/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 243).

communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire dans son ensemble, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.

Ces conditions sont réputées remplies quand:

- a) on peut raisonnablement s'attendre à ce que les mesures envisagées par la direction de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire aient une incidence sur les travailleurs dans des entreprises ou établissements situés dans plus d'un État membre;
- b) on peut raisonnablement s'attendre à ce que les mesures envisagées par la direction de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire aient une incidence sur les travailleurs dans une entreprise ou un établissement situé dans un État membre, et à ce que les travailleurs d'une entreprise ou d'un établissement situé dans un autre État membre subissent les conséquences de ces mesures.».

2) À l'article 2, paragraphe 1, les points f) et g) sont remplacés par le texte suivant:

«f) “information”: la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner;

g) “consultation”: l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié;».

3) L'article 5 est modifié comme suit:

a) au paragraphe 2, le point b) est remplacé par le texte suivant:

«b) les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, de manière à assurer une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes, en allouant pour chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche;»;

b) le paragraphe 6 est modifié comme suit:

– au premier alinéa, les phrases suivantes sont ajoutées:

«Ces dépenses englobent les frais raisonnables de recours aux services d'experts, y compris les frais d'assistance juridique, dans la mesure où ils sont nécessaires à ladite fin, ainsi que les frais raisonnables de représentation juridique et de participation à des procédures administratives ou judiciaires. Les dépenses sont notifiées à la direction centrale avant d'être effectuées.»;

– au deuxième alinéa, la deuxième phrase est supprimée.

4) L'article 6 est modifié comme suit:

a) le paragraphe 2 est modifié comme suit:

– les points c) et d) sont remplacés par le texte suivant:

«c) les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen ainsi que les modalités d'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des principes et exigences énoncés à l'article 1^{er}, paragraphe 3, et à l'article 9;

d) le format, le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;»;

– le point f) est remplacé par le texte suivant:

«f) les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen, qui couvrent au moins les aspects suivants:

- le recours éventuel à des experts, y compris des experts juridiques, pour assister le comité d'entreprise européen dans l'exercice de ses fonctions;
- la représentation juridique et la participation du comité d'entreprise européen, ou de ses membres agissant en son nom, à des procédures administratives ou judiciaires;
- la fourniture de formations adéquates aux membres du comité d'entreprise européen, sans préjudice de l'exigence minimale prévue à l'article 10, paragraphe 4, premier alinéa;».

L'obligation de déterminer les éléments énumérés au premier alinéa, telle que modifiée par la directive [*OP: insérer la référence de la présente directive modificative**], s'applique aussi dans le contexte d'accords sur des comités d'entreprise européens conclus avant le [*OP: insérer la date fixée à l'article 2, deuxième alinéa, de la présente directive modificative*].

* [*OP: insérer la référence de publication au JO de la présente directive modificative*].»;

b) le paragraphe 2 *bis* suivant est inséré:

«2 *bis*. Lorsqu'ils négocient ou renégocient un accord sur un comité d'entreprise européen, la direction centrale et le groupe spécial de négociation fixent, après s'être mis d'accord, les modalités nécessaires pour atteindre, dans la mesure du possible et sans préjudice des législations nationales relatives à l'élection des représentants des travailleurs, l'objectif de l'équilibre entre les femmes et les hommes, selon lequel les femmes et les hommes composent respectivement au moins 40 % du comité d'entreprise européen et, le cas échéant, au moins 40 % du comité restreint.».

5) À l'article 7, paragraphe 1, le deuxième tiret est remplacé par le texte suivant:

«— lorsque la première réunion du groupe spécial de négociation n'est pas convoquée dans les six mois suivant une demande visée à l'article 5, paragraphe 1,».

6) L'article 8 est remplacé par le texte suivant:

«Article 8

Communication d'informations à titre confidentiel

1. Les États membres prévoient que les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen ou les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, ainsi que les experts qui les assistent éventuellement, ne sont pas autorisés à révéler les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel par la direction centrale. En outre, la direction centrale peut établir des modalités adéquates de transmission et de stockage des informations afin de contribuer à préserver la confidentialité des informations communiquées à titre confidentiel.

2. Lorsqu'elle communique des informations à titre confidentiel conformément au paragraphe 1, la direction centrale informe les membres du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, des raisons justifiant que les informations soient communiquées à titre confidentiel.

3. L'obligation visée au paragraphe 1 subsiste, quel que soit le lieu où se trouvent les personnes visées au paragraphe 1, même après l'expiration de leur mandat, jusqu'à ce que, en accord avec la direction centrale, la justification fournie soit considérée comme caduque.».

7) L'article 8 *bis* suivant est inséré:

«Article 8 bis

Non-transmission d'informations pour des raisons spécifiques

1. Les États membres prévoient que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, la direction centrale située sur leur territoire n'est pas obligée de transmettre des informations aux membres du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, ni aux experts qui les assistent, lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, leur transmission nuirait gravement au fonctionnement des entreprises concernées.

L'État membre concerné peut subordonner cette dispense à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.

2. Lorsque, pour des raisons visées au paragraphe 1, elle ne transmet pas des informations, la direction centrale informe les membres du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, des raisons justifiant la non-transmission des informations.».

8) Les articles 9 et 10 sont remplacés par le texte suivant:

«Article 9

Fonctionnement du comité d'entreprise européen et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

1. La direction centrale et le comité d'entreprise européen travaillent dans un esprit de coopération, dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en va de même pour la collaboration entre la direction centrale et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

2. L'information sur les questions transnationales s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de leur incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

3. La consultation a lieu à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer un avis avant l'adoption de la décision et sur la base des informations fournies conformément au paragraphe 2, sans préjudice des responsabilités de la direction, et dans un délai raisonnable compte tenu de l'urgence de la question. Les représentants des travailleurs ont droit à une réponse écrite motivée de la direction centrale ou de tout autre niveau de direction plus approprié avant l'adoption de la décision sur les mesures en question, à condition que les représentants des travailleurs aient exprimé leur avis dans un délai raisonnable conformément à la première phrase.

Article 10

Rôle et protection des représentants des travailleurs

1. Sans préjudice de la capacité d'autres instances ou organisations à cet égard, les représentants des travailleurs, y compris les membres du groupe spécial de négociation et les membres du comité d'entreprise européen, disposent des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive de représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

2. Sans préjudice des articles 8 et 8 *bis*, les membres du comité d'entreprise européen ont le droit et les moyens d'informer les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation, en particulier avant et après les réunions avec la direction centrale.

3. Les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure visée à l'article 6, paragraphe 3, jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties équivalentes à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et la pratique nationale de leur pays d'emploi.

Cela concerne en particulier la participation aux réunions du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen ou à toute autre réunion tenue dans le cadre de l'accord visé à l'article 6, paragraphe 3, le paiement de leur salaire pour les membres faisant partie du personnel de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et la protection contre les mesures de rétorsion ou le licenciement.

4. Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire.

Sans préjudice des accords conclus en vertu de l'article 6, paragraphe 2, point f), les coûts de ces formations et les dépenses connexes sont pris en charge par la direction centrale, à condition que celle-ci en ait été informée à l'avance.».

9) L'article 11 est modifié comme suit:

a) le paragraphe 2 est remplacé par le texte suivant:

«2. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive. Ils veillent en particulier à ce que:

a) des procédures adéquates permettent de faire respecter les droits et obligations découlant de la présente directive en temps utile et de manière efficace;

b) des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées soient applicables en cas de violation des droits et obligations découlant de la présente directive.

En cas de non-respect des dispositions nationales transposant les obligations prévues à l'article 9, paragraphes 2 et 3, les États membres prévoient des sanctions pécuniaires, à déterminer en tenant compte des critères énumérés au troisième alinéa du présent paragraphe, sans préjudice de la possibilité de prévoir en outre d'autres types de sanctions.

Aux fins du premier alinéa, point b), les États membres déterminent les sanctions en prenant en considération la gravité, la durée, les conséquences, le caractère intentionnel ou négligent de l'infraction et, pour les sanctions pécuniaires, la taille et la situation financière de l'entreprise ou du groupe sanctionné, ainsi que tout autre critère pertinent.»;

b) le paragraphe 3 est modifié comme suit:

– le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:

«3. Les États membres prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen ou les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale communique des informations à titre confidentiel conformément à l'article 8 ou s'abstient de transmettre des informations pour des raisons spécifiques en vertu de l'article 8 *bis*.»;

– l'alinéa suivant est ajouté:

«La durée de ces procédures est compatible avec l'exercice effectif des droits d'information et de consultation prévus par la présente directive.»;

c) le paragraphe 4 suivant est ajouté:

«4. Lorsque les États membres subordonnent l'accès à un recours juridictionnel à la mise en œuvre préalable d'une procédure de conciliation extrajudiciaire, cette procédure n'aboutit pas à une décision contraignante pour les parties concernées et ne porte pas atteinte à leur droit d'introduire un recours juridictionnel.».

10) À l'article 12, le paragraphe suivant est ajouté:

«6. Chaque État membre peut prévoir des dispositions particulières en faveur de la direction centrale des entreprises établies sur son territoire qui poursuivent directement et essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions, à condition que, à la date de l'adoption de la présente directive, de telles dispositions particulières existent déjà dans la législation nationale.».

- 11) L'article 14 est supprimé.
- 12) L'article suivant est ajouté:

«Article 14 bis

Dispositions transitoires

1. Lorsque, à la suite de la transposition de la directive [*OP: insérer la référence de la présente directive modificative*], un accord sur un comité d'entreprise européen ou un accord sur une procédure d'information et de consultation conclu avant le [*OP: insérer la date à partir de laquelle les dispositions de transposition doivent s'appliquer, fixée à l'article 2, paragraphe 1, deuxième alinéa, de la présente directive modificative*] conformément aux articles 5 et 6 de la directive 94/45/CE ou aux articles 5 et 6 de la présente directive n'est pas conforme avec l'une quelconque des exigences qui lui sont applicables en raison des modifications prévues par la directive [*OP: insérer la référence de la présente directive modificative*], la direction centrale entame la négociation en vue d'adapter cet accord à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents La direction centrale peut également entamer la négociation de sa propre initiative.

2. Lorsque l'accord sur un comité d'entreprise européen ou l'accord sur une procédure d'information et de consultation prévoit les modalités procédurales de son adaptation ou de sa renégociation, l'adaptation peut être négociée conformément à ces modalités. À défaut de telles modalités, l'adaptation se fait suivant la procédure prévue à l'article 5, en liaison avec l'article 13, deuxième et troisième alinéas.

3. Lorsqu'une procédure d'adaptation n'aboutit pas à un accord dans un délai de deux ans à compter de la date de présentation de la demande par les travailleurs ou par leurs représentants, les prescriptions subsidiaires énoncées à l'annexe I sont applicables.».

- 13) L'annexe I est modifiée conformément à l'annexe de la présente directive.

Article 2

- 1. Les États membres adoptent et publient, au plus tard le [*OP: insérer la date correspondant à une année à compter de l'entrée en vigueur de la présente directive*], les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions.

Ils appliquent ces dispositions à partir du [*OP: insérer la date correspondant à deux ans à compter de la date indiquée au premier alinéa*].

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

En ce qui concerne les modifications prévues à l'article 1^{er}, point 8), de la présente directive, les États membres informent la Commission au plus tard le [*OP: insérer la date indiquée au paragraphe 1, premier alinéa*] des moyens par lesquels les comités d'entreprise européens, les groupes spéciaux de négociation et les représentants des travailleurs peuvent, conformément à l'article 11, paragraphes 2, 3 et 4, de la directive 2009/38/CE, tel que modifié, engager des procédures judiciaires et, le cas échéant, des procédures administratives, en ce qui concerne tous les droits prévus par la présente directive.

Article 3

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 4

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen

Par le Conseil

La présidente

Le président