

N° 6373

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2011-2012

**PROJET DE LOI****portant modification du Titre III du Livre IV du Code du Travail**

\* \* \*

*(Dépôt: le 29.11.2011)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (23.11.2011).....	1
2) Exposé des motifs .....	2
3) Texte du projet de loi.....	2
4) Commentaire des articles .....	5
5) Texte coordonné.....	8
6) Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entre- prise 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.....	26

\*

**ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT**

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

*Article unique.*— Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification du Titre III du Livre IV du Code du Travail.

Palais de Luxembourg, le 23 novembre 2011

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Immigration,*

Nicolas SCHMIT

HENRI

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

La présente loi vise à transposer en droit national la 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), ci-après la directive 2009/38/CE.

Cette directive remplace la 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. Cette dernière avait été transposée par la loi du 28 juillet 2000 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 et introduite dans le Code du travail en 2006.

La directive 2009/38/CE ne constitue pas un instrument entièrement nouveau mais reprend, en majeure partie, les dispositions de la directive précédente. Elle procède cependant à un certain nombre de modifications et d'ajouts et renforce, par endroits, le droit des travailleurs à l'information et la consultation transnationale au sein des entreprises de dimension européenne.

Ainsi, notamment, la directive 2009/38/CE révisé le mode d'attribution des membres du groupe spécial de négociation par Etat membre. Ce groupe a également le droit de se réunir avant et après toute réunion avec la direction centrale, en dehors de la présence de celle-ci, et avec les moyens nécessaires à sa communication.

Les éléments sur lesquels doit porter l'accord entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation sont complétés (prise en compte du besoin de représentation équilibrée, articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et les instances nationales de représentation des travailleurs, composition et modalités de fonctionnement du comité restreint, modalités selon lesquels l'accord peut être renégocié ou dénoncé).

Par ailleurs, la directive 2009/38/CE prévoit que les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de formations sans perte de salaire.

Par une modification du Code du travail, la présente loi transpose en droit national les dispositions nouvelles qui ne sont pas encore couvertes par la législation actuellement en vigueur.

\*

## TEXTE DU PROJET DE LOI

**Art. 1er.**– Le Titre III du Livre IV du Code du travail est modifié comme suit:

- 1° Dans le libellé du Titre III du Livre IV, le terme „salariés“ est remplacé par celui de „travailleurs“.
- 2° L'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article L. 431-1 est remplacé par les alinéas suivants:

„Aux seules fins de l'application et de l'interprétation du présent titre, on entend par „information“, la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner; l'information 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 l'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.

Aux seules fins de l'application et de l'interprétation du présent titre, on entend par „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, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être

pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.“

3° A l'article L. 431-4, paragraphe (4), la référence à l'article 3, paragraphe 5, points a) ou c) du Règlement (CEE) No 4064/89 du Conseil du 21 décembre 1989 relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises est remplacée par une référence à l'article 3, paragraphe 5, point a) ou c), du règlement (CE) No 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.

4° L'alinéa 1 du paragraphe (2) de l'article L. 431-5 est modifié et prend la teneur suivante:

„(2) La direction centrale, saisie d'une demande d'ouverture de négociations, communique aux délégations du personnel des établissements et entreprises établies au Luxembourg ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes, dans les meilleurs délais, les informations indispensables à l'ouverture des négociations dont l'effectif global moyen des travailleurs et sa répartition entre les Etats membres de l'Union européenne, les entreprises et les établissements, et leur fournit sans préjudice des dispositions de l'article L. 433-4 des informations sur la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises“.

5° L'article L. 432-2 est complété par un nouveau paragraphe (2) libellé comme suit:

„(2) Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et, soit en l'absence de dispositions prévues par les accords en vigueur, soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou de plusieurs accords applicables, la direction centrale entame la négociation visée au paragraphe précédent de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements, dans au moins deux des Etats visés à l'article L. 431-2.

Au moins trois membres du comité d'entreprise européen existant ou de chacun des comités d'entreprise européens existants sont membres du groupe spécial de négociation, en sus des membres élus ou désignés en application de l'article L. 432-7.

Pendant la durée de cette négociation, le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et la direction centrale.“

6° L'article L. 432-6 est abrogé.

7° L'article L. 432-7 est remplacé et prend la teneur suivante:

„Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat qui représente 10% du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des Etats visés à l'article L. 431-2, ou une fraction de ladite tranche.

Il est désigné un suppléant pour chaque membre effectif.“

8° A l'article L. 432-12, la première phrase est modifiée et prend la teneur suivante:

„La direction centrale et les directions locales au sens du présent titre, ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes, sont informées de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations.“

9° Le paragraphe (2) de l'article L. 432-13 est remplacé et prend la teneur suivante:

„(2) Avant et après toute réunion avec la direction centrale, le groupe spécial de négociation est habilité à se réunir, avec les moyens nécessaires à sa communication, sans que les représentants de la direction centrale soient présents.“

10° Le paragraphe (4) de l'article L. 432-14 est remplacé et prend la teneur suivante:

„Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, parmi lesquels peuvent figurer des représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire. Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation.“

11° Le paragraphe (3) de l'article L. 432-15 est supprimé.

12° L'article L. 432-20 est modifié comme suit:

a) Les points 2, 3 et 6 sont modifiés et prennent la teneur suivante:

„2. la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de ses membres titulaires et suppléants, à élire ou à désigner parmi les travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, conformément aux législations ou pratiques nationales, la répartition des sièges, permettant de prendre en compte dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe, et la durée du mandat.“

„3. 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 la délégation du personnel.“

„6. la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation, y compris, le cas échéant, lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.“

b) Il est ajouté un nouveau point 7 libellé comme suit:

„7. le cas échéant, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du comité restreint constitué au sein du comité d'entreprise européen.“

13° A l'article L. 432-29, il est ajouté un paragraphe (3) libellé comme suit:

„(3) La consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec la direction centrale et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre.“

14° Au paragraphe (3) de l'article L. 432-31, le mot „européen“ est ajouté après „comité d'entreprise“.

15° A l'article L. 432-33, le paragraphe (1) est supprimé.

16° A l'article L. 432-33, le paragraphe (2) est remplacé par un paragraphe qui prend la teneur suivante:

„Pour assurer la coordination de ses activités, le comité d'entreprise européen élit en son sein un comité restreint comptant au maximum cinq membres, qui doit bénéficier des conditions lui permettant d'exercer son activité de façon régulière.

Il adopte son règlement intérieur.“

17° L'article L. 432-34 est remplacé et prend la teneur suivante:

„Les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat qui représente 10% du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des Etats visés à l'article L. 431-2, ou une fraction de ladite tranche.

Il est élu ou désigné un suppléant par membre effectif.“

18° A l'article L. 432-41, l'alinéa 1 est complété par une seconde phrase libellée comme suit:

„Les directions locales en sont informées.“

19° Les paragraphes (1) et (2) de l'article L. 432-42 sont modifiés et prennent la teneur suivante:

„(1) Toutefois, sans préjudice de l'application de l'article L. 432-41, et dans le cadre de leurs compétences, lorsque des circonstances exceptionnelles ou des décisions interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint, ou, à défaut, le comité d'entreprise européen, ont le droit d'en être informés.

(2) Le comité restreint, ou, à défaut, le comité d'entreprise européen, ont le droit de se réunir, à leur demande, avec la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informés et consultés sur

les circonstances exceptionnelles ou les décisions affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

A la réunion organisée avec le comité restreint ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les travailleurs des établissements ou des entreprises qui sont directement concernés par les circonstances exceptionnelles ou les décisions en question.“

20° L'article L. 433-2 est complété par un paragraphe (6) libellé comme suit:

„(6) 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.“

**Art. 2.–** (1) Sans préjudice de l'article L. 432-2, paragraphe (2), les accords visant l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire valablement conclus ou révisés avant le 6 juin 2011 restent d'application, à condition qu'ils soient applicables à l'ensemble des travailleurs couverts par le Titre III du Livre IV du Code du travail et garantissent une représentation des travailleurs de l'ensemble des Etats visés à l'article L. 431-2 du Code du travail dans lesquels l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire possède un établissement ou une entreprise.

(2) Les accords conclus à partir du 6 juin 2011 et avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne sont pas soumis aux obligations découlant de la présente loi, soit s'ils sont explicitement reconduits par les parties pour la durée prévue à l'accord, soit s'ils font l'objet d'une reconduction tacite, pour la durée prévue à l'accord.

(3) Lorsque les accords visés aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, qui avaient été conclus pour une durée déterminée, arrivent à expiration après l'entrée en vigueur de la présente loi, les parties à ces accords peuvent décider d'un commun accord de les reconduire ou de les réviser. Cet accord doit être écrit et daté et porter les signatures des représentants dûment habilités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises et des travailleurs. A défaut d'accord écrit, les dispositions du Titre III du Livre IV du Code du travail telles que modifiées par la présente loi deviennent applicables.

\*

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *Ad article 1*

L'article 1er comporte les dispositions modificatives du Titre III du Livre IV du Code du travail portant sur le „Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation transfrontalières des „salariés““, devenues nécessaires suite à l'adoption de la directive 2009/38/CE.

#### *ad 1°*

Lors de l'introduction du statut unique, le terme „travailleur“ avait été remplacé par le terme „salarié“ dans la plupart des dispositions du Code du travail.

Suite à une observation du Conseil d'Etat, qui s'était interrogé sur „l'opportunité de procéder de manière systématique au remplacement d[u] term[e] „travailleur“ (...), par le terme „salarié“ à travers tout le Code du travail“, la Chambre des députés avait estimé que „le maintien de la notion de travailleur s'impose dans les dispositions concernant le comité d'entreprise européen (...) alors que ces textes concernent aussi des travailleurs relevant d'autres législations, et que la notion consacrée des Directives transposées est celle de „travailleurs“ (...).“

Dès lors, le terme „travailleur“ avait été maintenu dans le corps du Titre III du Livre IV du Code du travail.

Cependant, à cause d'une omission, le terme „travailleur“ avait été remplacé dans l'intitulé par le terme „salarié“. Il y a donc lieu de rectifier cette erreur technique et de revenir au terme „travailleur“.

*ad 2°*

Cet article reprend les notions de „information“ et de „consultation“ nouvellement introduite respectivement substantiellement complétée par l'article 2, paragraphe 1, point f) et g) de la directive.

*ad 3°*

Etant donné que le règlement (CEE) No 4064/89 du Conseil du 21 décembre 1989 relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises a été remplacé par le règlement (CE) No 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises, la référence à cet acte a été mise à jour à l'article 3, paragraphe 4, de la directive et est donc par conséquent également modifiée à cet article du Code.

*ad 4°*

Au paragraphe 2 est précisé que la direction centrale doit fournir, conformément à l'article 4, paragraphe 4 de la directive, les informations indispensables à l'ouverture des négociations, dont les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs.

*ad 5°*

Ce paragraphe précise les circonstances dans lesquelles la direction entame la négociation en vue de l'institution d'un comité européen d'entreprise ou d'une procédure d'information et de consultation dans le cas où des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Il transpose l'article 13 de la directive.

*ad 6°*

Alors que la directive précédente prévoyait un nombre minimal et un nombre maximal de membres du groupe spécial de négociation, tel n'est plus le cas pour la directive actuelle. Il convient dès lors de supprimer ces limites. La possibilité de désigner ou de faire élire des membres suppléants est reprise à l'article L. 432-7 du Code du travail en tant que deuxième alinéa.

Pour des raisons de sécurité juridique et de lisibilité, la numérotation des articles subséquents n'est pas modifiée.

*ad 7°*

Le mode d'attribution par Etat membre ou Etat assimilé des membres du groupe spécial de négociation est modifié par la nouvelle directive. Ainsi, les membres du groupe sont désormais élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre ou assimilé. Cette disposition reprend le libellé de l'article 5, paragraphe 2, point b) de la directive.

La possibilité de désigner ou de faire élire des membres suppléants est reprise de l'article L. 432-6 du Code du travail qui a été abrogé.

*ad 8°*

L'article 5, paragraphe 2, point c) de la directive prévoit que les organisations européennes des travailleurs et d'employeurs compétentes sont également informées de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations. Cette obligation est reprise à cet endroit et le libellé est ajusté sur le texte de la directive.

*ad 9°*

Alors que l'article L. 432-13 du Code du travail limite le nombre de réunions du groupe spécial de négociation dans le cadre des réunions avec la direction centrale, l'article 5, paragraphe 4, alinéa 2, de la directive ne prévoit pas de telle limite. Il s'agit dès lors d'ajuster le Code sur le texte de la directive.

*ad 10°*

L'article 5, paragraphe (4), alinéa 3 de la directive donne des précisions additionnelles quant aux experts qui peuvent assister le groupe spécial de négociation et quant à leur présence aux réunions de

négociation. Ces précisions ne figuraient pas dans l'ancienne directive et il convient dès lors d'ajuster le Code sur le texte de la directive.

*ad 11°*

Alors que l'article L. 432-15 du Code du travail prévoit en son paragraphe (3) que „la direction centrale peut limiter la prise en charge financière pour les réunions préparatoires prévues au paragraphe (2) de l'article L. 432-13 à une seule réunion préparatoire“, il découle de la modification de ce paragraphe (2) (voir à cet effet le point 8°, ci-dessus) qu'une telle limite n'est pas admissible. En effet, l'article 5, paragraphe 4, alinéa 2, de la directive prévoit que le groupe spécial de négociation peut se réunir avant et après les réunions avec la direction centrale, avec les moyens nécessaires à sa communication. Il convient dès lors de supprimer le paragraphe (3) de l'article L. 432-15 du Code du travail.

*ad 12°*

L'article 6 de la directive énumère les éléments que doit comporter l'accord entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation. Par rapport à la directive précédente, la directive actuelle procède à certaines précisions et ajouts, notamment aux points b), c), e) et g) dudit article.

Dès lors, l'article L. 432-20 du Code du travail est modifié en ce sens.

Ainsi, se trouvent complétés, les points 2 et 3 (besoin de représentation équilibrée des travailleurs, prévue par le point b) de l'article 6 de la directive; 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 les instances nationales de représentation, prévues par le point c) de l'article 6 de la directive) de cet article.

En outre, le point 6 de l'article L. 432-20 du Code du travail est complété par certains éléments dont la durée de l'accord et les modalités selon lesquelles il peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels il peut être renégocié (point g) de l'article 6 de la directive).

Par ailleurs, un nouveau point 7 reprend les dispositions du point e) de l'article 6 de la directive sur le comité restreint constitué, le cas échéant, au sein du comité d'entreprise.

*ad 13°*

L'article L. 432-29, paragraphe (3), du Code du travail reprend l'obligation imposée par le point 1 a) de l'annexe I de la directive.

*ad 14°*

Ce point apporte une précision pour rectifier une omission survenue lors de la rédaction du texte initial.

*ad 15°*

Alors que la directive précédente prévoyait un nombre minimal et un nombre maximal de membres du comité d'entreprise, tel n'est plus le cas pour la directive actuelle. Il y a dès lors lieu de supprimer cette première phrase du paragraphe (1).

La deuxième phrase du paragraphe (1) est supprimée à cet endroit et insérée à l'article L. 432-34 du Code du travail en tant que deuxième alinéa.

*ad 16°*

Le libellé du point 1 d) de l'annexe I de la directive est repris ici pour rendre conforme le texte national aux obligations européennes. En effet, le texte de l'annexe ne prévoit pas de seuil minimal pour un comité restreint et porte le maximum de membres à cinq au lieu de trois.

*ad 17°*

Le mode d'après lequel est fixé le nombre de membres du comité d'entreprise européen par entreprise de dimension communautaire ou groupe d'entreprises de dimension communautaire dans les Etats concernés est modifié par le point 1 c) de l'annexe I de la directive.

Il convient dès lors d'ajuster l'article L. 432-34 du Code du travail à cette nouvelle disposition.

La possibilité de désigner ou de faire élire des membres suppléants est reprise de l'article L. 432-33, paragraphe (1), du Code du travail qui a été supprimé.

*ad 18°*

La phrase ajoutée à l'alinéa 1 de l'article L. 432-41 du Code du travail reprend le libellé de la seconde phrase du point 2 de l'annexe I de la directive.

*ad 19°*

Aux paragraphes (1) et (2) de l'article L. 432-42 du Code du travail, les mots „circonstances exceptionnelles“ sont complétés par les mots „ou des décisions“ pour refléter l'ajout effectué par la nouvelle directive au point 3 de son annexe I. Pour les mêmes raisons, le mot „mesures“ est remplacé par l'expression „circonstances exceptionnelles ou les décisions“.

*ad 20°*

Un nouveau paragraphe (6) introduit la possibilité, dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, que les membres du groupe spécial et du comité d'entreprise européen puissent bénéficier de formations sans perte de salaire. Il reprend le libellé de l'article 10, paragraphe 6, de la directive.

*Ad article 2*

Cet article précise le sort des accords en vigueur et transpose l'article 14 de la directive.

\*

## TEXTE COORDONNE

### TITRE III

#### Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation transfrontalières des salariés travailleurs

##### Chapitre Premier – *Dispositions générales*

##### *Section 1. Dispositions introductives*

**Art. L. 431-1.** (1) En vue d'améliorer l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article L. 431-2, il est institué dans chaque entreprise de dimension communautaire et dans chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire soit un comité d'entreprise européen, soit une procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs conformément aux articles L. 432-19 à L. 432-48.

*On entend par „consultation“, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction de l'entreprise ou du groupe d'entreprises tels que définis à la section 2.*

„Aux seules fins de l'application et de l'interprétation du présent titre, on entend par „information“, la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner; l'information 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 l'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.

Aux seules fins de l'application et de l'interprétation du présent titre, on entend par „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, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction,



**lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.**

(2) Le comité d'entreprise et la procédure d'information et de consultation visés au paragraphe (1) sont institués par voie d'accords entre partenaires sociaux conformément aux dispositions de la section 3 du chapitre II.

A défaut d'accord, le comité d'entreprise doit être institué conformément aux prescriptions minimales fixées à la section 4 du chapitre II.

*Section 2. Définitions*

**Art. L. 431-2.** Aux seules fins de l'application et de l'interprétation du présent titre, et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes, existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés, on entend par „entreprise de dimension communautaire“ l'entreprise employant, d'une part, au moins mille travailleurs dans les Etats membres de l'Union européenne ainsi que dans les Etats membres de l'Espace économique européen et, d'autre part, au moins cent cinquante travailleurs dans chacun de deux de ces Etats au moins.

**Art. L. 431-3.** Aux seules fins de l'application et de l'interprétation du présent titre, et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes, existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés, on entend par „groupe d'entreprises de dimension communautaire“, un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et des entreprises contrôlées telles que définies aux articles L. 431-4, à condition que:

1. ledit groupe emploie au moins mille travailleurs dans les Etats définis à l'article L. 431-2;
2. ledit groupe comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans deux des Etats en question et
3. chacune d'au moins deux entreprises membres du groupe emploie au moins cent cinquante travailleurs dans chacun de deux Etats différents parmi les Etats en question.

**Art. L. 431-4.** (1) Aux seules fins de l'application et de l'interprétation du présent titre et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés, une entreprise établie au Luxembourg, et faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article L. 431-3 qui précède, est à considérer comme „entreprise qui exerce le contrôle“ si elle peut exercer directement ou indirectement une influence dominante sur une autre entreprise du même groupe, appelée „entreprise contrôlée“, notamment du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

(2) Le fait d'exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise établie au Luxembourg, directement ou indirectement à l'égard d'une autre entreprise:

1. détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise, ou
2. dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise, ou
3. peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

Si plusieurs entreprises remplissent les critères précités, l'entreprise remplissant la condition sous 3. du premier alinéa qui précède est présumée l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise exerce une influence dominante.

(3) Aux fins de l'application du paragraphe (2), les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée ainsi que ceux de toute personne ou tout organisme agissant en son propre nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.

(4) Une entreprise n'est pas une entreprise qui exerce le contrôle d'une autre entreprise dont elle détient des participations, lorsqu'il s'agit d'une société visée à ~~l'article 3, paragraphe 5, points a)~~

~~ou c) du Règlement (CEE) No 4064/89 du Conseil du 21 décembre 1989 relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises l'article 3, paragraphe 5, point a) ou c), du règlement (CE) No 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.~~

(5) Une influence dominante au sens du présent article n'est pas présumée en raison du seul fait qu'une personne dispose d'un mandat en exécution de la législation relative à l'insolvabilité, à la cessation des paiements ou à la faillite.

(6) La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au sens du présent article est celle de l'Etat membre dont relève l'entreprise en question.

Au cas où la législation régissant l'entreprise concernée conformément à l'alinéa qui précède n'est pas celle d'un des Etats visés à l'article L. 431-2, la législation luxembourgeoise est applicable pour déterminer si l'entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au cas où, en application de l'article L. 431-6, le représentant de l'entreprise est établi sur le territoire du Grand-Duché, ou, à défaut d'un tel représentant, la direction centrale de l'établissement ou de l'entreprise du groupe employant le plus grand nombre de travailleurs est établie sur ce territoire.

**Art. L. 431-5.** (1) Aux fins du présent titre, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédant la demande d'ouverture des négociations prévues à l'article L. 432-2.

Sont pris en considération pour le calcul du nombre moyen les travailleurs occupés pendant la période de référence de deux ans moyennant contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Ne sont pris en compte ni les travailleurs tombant sous le régime d'un contrat d'apprentissage, ni les travailleurs ayant été occupés pendant moins de quatre semaines pendant la période de référence.

Les travailleurs à temps partiel, les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs mis à la disposition de l'établissement ou de l'entreprise dans le cadre du travail intérimaire ou d'un prêt de main-d'oeuvre, ayant été occupés au cours de la période de référence visée à l'article qui précède, sont pris en compte conformément aux dispositions du paragraphe (4) de l'article L. 411-1, étant entendu que la période de douze mois prévue à l'alinéa 6 dudit paragraphe est remplacée, pour l'application du présent titre, par la période de référence de deux ans.

(2) La direction centrale, saisie d'une demande d'ouverture de négociations, communique aux délégations du personnel des établissements et entreprises établies au Luxembourg ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes, dans les meilleurs délais, **les informations indispensables à l'ouverture des négociations dont** l'effectif global moyen des travailleurs et sa répartition entre les Etats membres de l'Union européenne, les entreprises et les établissements, et leur fournit sans préjudice des dispositions de l'article L. 433-4 des informations sur la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

Il en est de même de la direction locale de l'établissement ou de l'entreprise qui doit se procurer auprès de la direction centrale les renseignements et documents nécessaires pour pouvoir fournir les informations demandées.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également aux directions établies au Luxembourg qui sont requises de fournir les données dans le cadre de l'institution d'un comité d'entreprise ou d'une procédure d'information et de consultation fonctionnant à l'étranger.

Le refus de communiquer les données requises conformément aux dispositions du présent article ainsi que leur communication tardive constituent un délit d'entrave au sens de l'article L. 433-8.

(3) Une fois par année civile, la direction centrale communique aux délégations du personnel ou, le cas échéant, au comité d'entreprise européen ou aux représentants des travailleurs, dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières au sens du présent titre, les données concernant les effectifs et, sans préjudice de l'article L. 433-4, la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Sont applicables les dispositions de l'article L. 433-8.

### *Section 3. Champ d'application et notion de direction centrale*

**Art. L. 431-6.** (1) Le présent titre est applicable aux entreprises de dimension communautaire ayant leur siège ou leur direction centrale au Luxembourg ainsi qu'aux groupes d'entreprises de dimension

communautaire dont l'entreprise qui exerce le contrôle a son siège ou sa direction centrale au Luxembourg.

(2) Au cas où un groupe d'entreprises de dimension communautaire comprend une ou plusieurs entreprises de dimension communautaire ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, le comité d'entreprise européen ou la procédure d'information et de consultation sont institués au niveau le plus élevé du groupe d'entreprises, à moins que l'accord entre parties au sens des articles L. 432-19 à L. 432-26 ne stipule différemment.

(3) Si la direction centrale n'est pas située dans un des Etats visés à l'article L. 431-2, mais s'il existe, à un échelon subordonné, une instance de direction pour l'ensemble des établissements ou entreprises situés dans ces Etats. Le présent titre est applicable si l'instance de direction à l'échelon subordonné est établie sur le territoire du Grand-Duché.

S'il n'existe pas d'instance de direction à l'échelon subordonné au sens de l'alinéa qui précède, la direction centrale doit désigner un représentant dans un des Etats visés à l'article L. 431-2. Le présent titre est applicable si le représentant ainsi désigné par la direction centrale est un établissement ou une entreprise situés au Luxembourg.

Au cas où aucun représentant n'est désigné, le présent titre est applicable si l'établissement ou l'entreprise établie au Luxembourg est l'établissement de l'entreprise ou l'entreprise du groupe d'entreprises occupant le plus grand nombre de travailleurs sur le territoire d'un des Etats visés à l'article L. 431-2.

Aux fins de l'exécution du présent titre, les entités visées aux alinéas précédents sont considérées comme direction centrale.

(4) Même si la direction centrale n'est pas établie au Grand-Duché, les dispositions du présent titre sont applicables en ce qui concerne le calcul des effectifs occupés au Luxembourg, l'élection ou la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg ainsi que la protection desdits représentants.

(5) Les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation au sens du présent titre concernent, dans le cas d'une entreprise de dimension communautaire, tous les établissements situés dans un des Etats visés à l'article L. 431-2, et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, toutes les entreprises établies dans un de ces Etats, à moins que les parties à un accord au sens du présent titre ne conviennent d'un champ d'application plus large.

## **Chapitre II – Institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs**

### *Section 1. Déclenchement de la procédure*

**Art. L. 432-1.** La responsabilité de la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs au sens du présent titre incombe à la direction centrale, qui doit établir les conditions et fournir les moyens nécessaires à cette fin.

**Art. L. 432-2. (1)** La direction centrale au sens de l'article L. 431-6 entame la négociation pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation:

soit de sa propre initiative;

soit à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux des Etats visés à l'article L. 431-2;

soit à la demande écrite des syndicats signataires de la convention collective le cas échéant applicable, dont au moins une organisation syndicale la plus représentative sur le plan national;

soit à la demande écrite d'une organisation syndicale la plus représentative sur le plan national, représentée dans au moins une des délégations du personnel des entreprises ou établissements concernés.

La demande écrite visée à l'alinéa qui précède est adressée à la direction centrale. La direction centrale ou le représentant désigné au sens de l'article L. 431-6 doit indiquer aux travailleurs et à leurs représentants l'identité et le lieu d'établissement de la direction centrale ou du représentant désigné.

**(2) Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et, soit en l'absence de dispositions prévues par les accords en vigueur, soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou de plusieurs accords applicables, la direction centrale entame la négociation visée au paragraphe précédent de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements, dans au moins deux des Etats visés à l'article L. 431-2.**

**Au moins trois membres du comité d'entreprise européen existant ou de chacun des comités d'entreprise européens existants sont membres du groupe spécial de négociation, en sus des membres élus ou désignés en application de l'article L. 432-7.**

**Pendant la durée de cette négociation, le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et la direction centrale.**

### *Section 2. Groupe spécial de négociation*

**Art. L. 432-3.** Aux fins de réaliser l'objectif visé par le présent titre, un groupe spécial de négociation est institué.

**Art. L. 432-4.** (1) Le groupe spécial de négociation a pour mission de conclure avec la direction centrale ou le représentant désigné tels que définis à l'article L. 431-6, et situés au Luxembourg, un accord écrit fixant le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens ou les modalités de mise en oeuvre et de fonctionnement d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs, et, dans ce cadre, fixant les règles garantissant la prise en compte appropriée des intérêts des travailleurs.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 433-4, la direction centrale au sens des dispositions qui précèdent donne en temps utile au groupe spécial de négociation toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission et met à sa disposition les documents nécessaires. Sont applicables les dispositions de l'article L. 433-8.

(3) La direction centrale informe les directions locales des établissements ou entreprises de la mise en place et de la composition du groupe spécial de négociation. Les directions locales ou leurs représentants désignés en informent les représentants des travailleurs aux niveaux nationaux. Sont applicables les dispositions de l'article L. 433-8.

**Art. L. 432-5.** Le groupe spécial de négociation est composé des représentants des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, élus ou désignés conformément aux législations ou pratiques nationales, par les représentants des travailleurs au niveau national, ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

(Loi du 24 juillet 2007)

**~~„Art. 432-6. Le groupe spécial de négociation est composé de trois membres au minimum et au maximum d'un nombre de membres égal à celui des Etats membres de l'Union européenne.~~**

**~~Il est désigné un suppléant pour chaque membre effectif.“~~**

**~~Art. L. 432-7. (1) Les travailleurs de chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte soit l'entreprise qui exerce le contrôle, soit une ou plusieurs entreprises contrôlées, ont droit à un représentant au sein du groupe spécial de négociation.~~**

**~~(2) Le groupe spécial de négociation comprend: un représentant supplémentaire pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins vingt-cinq pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés; deux représentants supplémentaires pour les travailleurs~~**

~~occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins cinquante pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés; et trois représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans un des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins soixante-quinze pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés.~~

**Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat qui représente 10% du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des Etats visés à l'article L. 431-2, ou une fraction de ladite tranche.**

**Il est élu ou désigné un suppléant par membre effectif.**

**Art. L. 432-8.** Au cas où la direction centrale et le groupe spécial de négociation se mettent d'accord pour étendre à des établissements et des entreprises non situés dans un des Etats définis à l'article L. 431-2, l'accord à négocier sur l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs, ils peuvent convenir d'élargir le groupe spécial de négociation à des représentants des travailleurs de ces Etats tiers, d'en fixer le nombre et de définir leur mode de désignation et leur statut.

**Art. L. 432-9.** (1) La désignation des représentants au groupe spécial de négociation des salariés, occupés au Luxembourg par une entreprise de dimension communautaire ou un ou plusieurs de ses établissements ainsi que par une ou plusieurs entreprises faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, se fait selon les règles fixées aux articles qui suivent.

(2) Ces règles s'appliquent à la désignation des représentants des salariés occupés au Luxembourg aux groupes spéciaux de négociation institués en application de la directive 94/45, tant au Luxembourg que dans un autre des Etats visés à l'article L. 431-2.

**Art. L. 432-10.** (1) Les représentants des salariés occupés au Luxembourg au groupe spécial de négociation sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément au titre Ier du présent livre, soit parmi les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée avec les entreprises ou établissements concernés, soit parmi les représentants des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national ayant introduit la demande de négociation conformément aux tirets 3 et 4 du premier alinéa de l'article L. 432-2.

Au cas où les salariés occupés au Luxembourg ont droit à plus d'un représentant dans le groupe spécial de négociation conformément au paragraphe (2) de l'article L. 432-7, l'un des représentants sera obligatoirement lié par un contrat de travail à durée indéterminée à l'entreprise ou l'établissement concernés, l'autre représentant étant obligatoirement un représentant d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national ayant introduit la demande de négociation conformément à l'article L. 432-2.

Les éventuels représentants effectifs supplémentaires et les représentants suppléants sont élus ou désignés conformément à la procédure déterminée à l'article L.432-11.

(2) Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article L. 411-4, le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales.

(...) Abrogé par la loi du 13 mai 2008.

(3) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations principales instituées conformément à l'article L. 411-1. (...)

(...)

(4) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux para-

graphes qui précèdent, les représentants desdits salariés sont élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée à l'article L. 432-11.

(...)

(5) Les représentants effectifs et suppléants s'informent mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

Sont applicables les dispositions de l'article L. 433-8.

**Art. L. 432-11.** Les représentants effectifs et suppléants des salariés occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux articles L. 432-9 et L. 432-10.

Les délégations du personnel peuvent décider, à la majorité simple des voix, de faire procéder à un vote par correspondance.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-10, les mandats effectifs et suppléants sont attribués dans l'ordre du résultat du vote en commençant par les représentants effectifs. En cas d'égalité de voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

Les élections ont lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

**Art. L. 432-12.** La direction centrale et les directions locales au sens du présent titre, **ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes**, sont informées **de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations. ~~des noms des membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation.~~**

Au cas où les représentants des travailleurs en formulent la demande, la direction centrale transmet les informations précitées aux directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire respectivement aux directions des entreprises faisant partie du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'aux représentants locaux des travailleurs. L'article L. 433-1 est applicable.

**Art. L. 432-13.** (1) La direction centrale convoque la réunion constitutive du groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire respectivement les directions des entreprises faisant partie du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

~~(2) Avant les réunions du groupe spécial de négociation avec la direction centrale, le groupe spécial a le droit de tenir des réunions préparatoires, en dehors de la présence de la direction centrale, dont le nombre ne peut excéder trois avant la première réunion précitée, ni une réunion avant les réunions subséquentes.~~

**(2) Avant et après toute réunion avec la direction centrale, le groupe spécial de négociation est habilité à se réunir, avec les moyens nécessaires à sa communications sans que les représentants de la direction centrale soient présents.**

**Art. L. 432-14.** (1) Les dates, la fréquence et le lieu des négociations sont fixés d'un commun accord par la direction centrale et le groupe spécial de négociation.

(2) La direction centrale et le groupe spécial de négociation négocient en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en oeuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées par le présent titre.

(3) Sans préjudice de l'article L. 433-4, la direction centrale donne en temps utile au groupe spécial de négociation toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission et met à sa disposition les documents nécessaires.

Sont applicables les dispositions de l'article L. 433-8.

~~(4) Le groupe spécial de négociation peut se faire assister par des experts de son choix. Le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre la direction centrale située au Luxembourg et le groupe spécial de négociation.~~

**(4) Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, parmi lesquels peuvent figurer des représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire. Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation.**

**Art. L. 432-15.** (1) Dans la mesure nécessaire pour lui permettre de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée, les dépenses résultant de la constitution et de l'activité du groupe spécial de négociation, y compris les réunions préparatoires visées au paragraphe (2) de l'article L. 432-13, sont prises en charge par la direction centrale.

La direction centrale met à la disposition du groupe spécial de négociation, dans la mesure nécessaire pour lui permettre de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée, les locaux et les moyens matériels, et prend en charge, dans la mesure du nécessaire, les frais de déplacement et de séjour des membres du groupe spécial de négociation. En cas de besoin, la direction centrale, dans la mesure nécessaire pour lui permettre d'accomplir sa mission de manière appropriée, met à disposition du groupe spécial de négociation les interprètes et le personnel administratif.

(2) En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par le groupe spécial de négociation conformément au paragraphe (4) de l'article L. 432-14, la prise en charge financière obligatoire par la direction centrale est limitée à un expert, à moins que l'accord visé au paragraphe précité ne stipule autrement. La prise en charge précitée se limite aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

~~*(3) De même, la direction centrale peut limiter la prise en charge financière pour les réunions préparatoires prévues au paragraphe (2) de l'article L. 432-13 à une seule réunion préparatoire, sans préjudice d'un accord différent avec le groupe spécial de négociation.*~~

**Art. L. 432-16.** Sauf disposition contraire prévue par le présent titre, les décisions du groupe spécial de négociation sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés moyennant procuration en due forme.

**Art. L. 432-17.** (1) Le groupe spécial de négociation peut décider de ne pas ouvrir des négociations ou de mettre fin aux négociations en cours.

Cette décision doit être prise à la majorité des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation présents ou représentés moyennant procuration en due forme. Elle doit être sans délai consignée dans un écrit daté et signé par les membres du groupe spécial de négociation ayant acquiescé à la décision visée à l'alinéa précédent.

Copie de la décision précitée est notifiée sans délai à la direction centrale. Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg en informent sans délai les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise. Les dispositions de l'article L. 433-8 sont applicables.

(2) Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord sur les modalités d'une procédure transnationale d'information et de consultation ou d'un comité d'entreprise européen.

(3) Au cas où une décision est prise conformément aux paragraphes (1) et (2), les dispositions minimales subsidiaires visées à la section 4 sont inapplicables.

(4) Une nouvelle demande de constitution d'un groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après la date de la décision visée au paragraphe (1), à moins qu'un accord écrit entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale ne fixe un délai plus court.

**Art. L. 432-18.** Les membres du groupe spécial de négociation représentant les travailleurs occupés au Luxembourg informent régulièrement du déroulement des travaux les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise, ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs dans les établissements ou entreprises visés par l'information et la consultation transfrontalières établies par le présent titre. Sont applicables les dispositions de l'article L. 433-8.

*Section 3. Institution conventionnelle d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières*

**Art. L. 432-19.** (1) Le groupe spécial de négociation et la direction centrale peuvent librement convenir des modalités de mise en oeuvre de la ou des procédures d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs.

(2) L'accord visé au paragraphe (1) peut prévoir que l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs se font soit moyennant institution d'un ou de plusieurs comités d'entreprise européens, soit moyennant une ou plusieurs procédures visant cette finalité.

(3) L'accord doit s'étendre à tous les travailleurs et garantir une représentation appropriée des travailleurs occupés sur le territoire des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lesquels l'entreprise ou le groupe d'entreprises est représenté par un établissement ou une entreprise.

**Art. L. 432-20.** L'accord entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale peut instituer un comité d'entreprise européen.

L'accord fixe les modalités de mise en oeuvre et de fonctionnement du comité d'entreprise européen, et porte notamment au moins sur les points suivants:

1. l'énumération précise des entreprises du groupe d'entreprises de dimension communautaire et des établissements de l'entreprise de dimension communautaire, y compris, le cas échéant, les entreprises et établissements situés hors du territoire des Etats visés à l'article L. 431-2, concernés par l'accord;
2. la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de ses membres titulaires et suppléants, à élire ou à désigner parmi les travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, conformément aux législations ou pratiques nationales, la répartition des sièges, **permettant de prendre en compte dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe**, et la durée du mandat;
3. **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 la délégation du personnel; les attributions et le mode de fonctionnement du comité d'entreprise européen;**
4. le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;
5. les ressources financières, matérielles et infrastructurelles à allouer au comité d'entreprise européen pour assurer son fonctionnement;
6. **la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation, y compris, le cas échéant, lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire; la durée de l'accord et la procédure pour sa renégociation.**
7. **le cas échéant, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du comité restreint constitué au sein du comité d'entreprise européen.**

**Art. L. 432-21.** La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent convenir d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation transfrontalières sans instituer un comité d'entreprise européen.

**Art. L. 432-22.** (1) L'accord doit dans le cas de l'article L. 432-21 prévoir selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées.

Sont par ailleurs applicables les points 1, 5 et 6 de l'article L. 432-20. Au cas où la procédure visée à l'article L. 432-21 comporte des structures formelles, l'accord doit être conforme aux finalités visées par les points 2, 3 et 4 de l'article L. 432-20.



(2) A moins que l'accord n'en stipule autrement, il y a lieu d'entendre par représentants des travailleurs au sens du paragraphe (1), les représentants des travailleurs au groupe spécial de négociation.

Au cas où l'accord contient des dispositions sur l'élection ou la désignation des représentants des travailleurs dans le cadre de la procédure d'information et de consultation transfrontalières, celles-ci doivent prévoir que les représentants en question sont élus ou désignés parmi les travailleurs des établissements ou entreprises concernés conformément aux législations ou pratiques nationales.

(3) La direction centrale ne peut être obligée de prendre en charge le financement que d'une réunion annuelle conformément au paragraphe (1), à moins que l'accord n'en stipule autrement.

**Art. L. 432-23.** Conformément à l'article L. 432-16, le groupe spécial de négociation statue à la majorité de ses membres aux fins de la conclusion des accords visés aux articles L. 432-20 et L. 432-22.

**Art. L. 432-24.** Les accords entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation visés aux articles L. 432-20 et L. 432-22 doivent être constatés dans un écrit daté et dûment signé par les représentants habilités de la direction centrale et du groupe spécial de négociation.

**Art. L. 432-25.** L'information et la consultation transfrontalières doivent notamment au moins porter sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs. L'information et la consultation transfrontalières portent dans tous les cas obligatoirement sur des circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, plus particulièrement en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou de licenciements collectifs. L'information de la part de la direction centrale doit dans ce cas intervenir en temps utile pour permettre aux représentants des travailleurs de prendre position en temps utile. Au cas où les représentants des travailleurs prennent position, la direction centrale est tenue de fournir en temps utile une réponse motivée à cette prise de position. Sont applicables les dispositions des articles L. 433-4 et L. 433-8.

**Art. L. 432-26.** Les accords visés aux articles L. 432-20 et L. 432-22 ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux prescriptions minimales subsidiaires visées à la section 4.

*Section 4. Prescriptions minimales subsidiaires: institution obligatoire  
d'un comité d'entreprise européen*

**Art. L. 432-27.** Afin d'assurer la réalisation de l'objectif inscrit au paragraphe (2) de l'article L. 431-1, un comité d'entreprise européen, dont la composition, la compétence et le fonctionnement doivent être conformes aux prescriptions minimales à l'article L. 432-20, est obligatoirement institué dans les cas suivants:

1. la direction centrale et le groupe spécial de négociation en conviennent;
2. la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article L. 432-2;
3. la direction centrale et le groupe spécial de négociation n'arrivent pas à conclure un des accords prévus à la section 3 dans les trois ans à compter de la demande visée à l'article L. 432-2, sans que le groupe spécial n'ait pris la décision visée à l'article L. 432-17.

**Art. L. 432-28.** (1) La compétence du comité d'entreprise européen est limitée à l'information et la consultation transfrontalières sur les questions économiques et sociales de nature stratégique et transnationale concernant l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou au moins deux établissements ou entreprises de l'entreprise ou du groupe d'entreprises situés dans des Etats différents parmi les Etats visés à l'article L. 431-2.

(2) Dans le cas des entreprises ou groupes d'entreprises visés au paragraphe (3) de l'article L. 431-6, la compétence du comité d'entreprise européen est limitée aux matières décrites au paragraphe (1) qui concernent tous les établissements ou toutes les entreprises du groupe situés dans les Etats visés à l'article L. 431-2 ou qui concernent au moins deux des établissements de l'entreprise ou au moins deux entreprises du groupe, situés dans des Etats différents parmi les Etats visés à l'article L. 431-2.

**Art. L. 432-29.** (1) L'information et la consultation dans le cadre du comité d'entreprise européen portent dans tous les cas, dans le cadre de la compétence générale fixée aux paragraphes (1) et (2) de l'article L. 432-28, sur les questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

(2) Dans le cadre de compétence du comité d'entreprise européen établi conformément aux articles L. 432-27 et L. 432-28, et conformément au principe général fixé au paragraphe (1), l'information et la consultation transfrontalières portent notamment

sur les questions suivantes:

structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises;

changements substantiels dans l'actionnariat de l'entreprise ou du groupe d'entreprises;

situation économique, financière et sociale;

évolution probable des activités, de la production et des ventes;

situation et évolution probable de l'emploi;

investissements;

changements substantiels dans l'organisation;

introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production;

transferts de production et délocalisation;

fusions;

réduction de la taille ou fermeture des entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci;

licenciements collectifs;

politique de formation professionnelle continue au niveau transfrontalier.

**(3) La consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec la direction centrale et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre.**

**Art. L. 432-30.** Le comité d'entreprise européen n'a pas compétence pour les matières suivantes:

sujets strictement locaux et nationaux; droits des syndicats;

droits des travailleurs en matière d'information, de consultation, de co-détermination et de participation aux niveaux nationaux et, le cas échéant, au niveau communautaire; rémunérations, salaires, avantages sociaux;

négociations collectives ou négociations entre la direction et les instances représentatives des travailleurs, dont les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise; dossiers purement personnels; questions politiques;

politique de formation professionnelle continue dans les entreprises ou établissements dans les divers pays;

prérogatives de l'actionnariat conformément au droit des sociétés.

**Art. L. 432-31.** (1) Quatre ans après la réunion constituante du comité d'entreprise européen, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion d'un accord conformément aux articles L. 432-20 et L. 432-22, ou de maintenir l'application des prescriptions minimales subsidiaires conformément à la présente section.

(2) Au cas où le comité d'entreprise européen décide d'ouvrir les négociations en vue de l'accord visé aux articles L. 432-20 et L. 432-22, les règles fixées aux articles L. 432-3 à L. 432-8 et L. 432-12 à L. 432-18 s'appliquent mutatis mutandis, l'expression „comité d'entreprise européen“ remplaçant alors l'expression „groupe spécial de négociation“. Le comité d'entreprise européen remplit la fonction de groupe spécial de négociation.

(3) Le comité d'entreprise européen continue par ailleurs de fonctionner normalement pendant la durée de la procédure.

(4) S'il est décidé de ne pas entamer les négociations ou si la direction centrale et le comité d'entreprise européen ne parviennent pas à un accord endéans un délai de trois ans, un comité d'entreprise européen est réinstitué conformément aux dispositions de la présente section.

**Art. L. 432-32.** Le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, élus ou désignés, conformément aux législations et aux pratiques nationales, par les représentants des travailleurs, ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs. Pour la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, l'article L. 432-46 s'applique.

**Art. L. 432-33. (1)** ~~Le comité d'entreprise européen comprend au minimum trois et au maximum trente membres. Il est élu ou désigné un suppléant par membre effectif.~~

~~(2) Au cas où le comité d'entreprise comprend neuf membres au moins, il peut élire en son sein, selon des règles à définir par lui, un comité restreint comprenant trois membres au maximum, dont le président. Les membres du comité restreint ne peuvent être employés dans le même établissement ou la même entreprise. Le comité restreint est chargé des affaires courantes. Par ailleurs, il est le premier destinataire de l'information à transmettre par la direction centrale conformément à l'article L. 432-42.~~

Pour assurer la coordination de ses activités, le comité d'entreprise européen élit en son sein un comité restreint comptant au maximum cinq membres, qui doit bénéficier des conditions lui permettant d'exercer son activité de façon régulière.

Il adopte son règlement intérieur.

**Art. L. 432-34. (1)** ~~Les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises compte soit l'entreprise qui exerce le contrôle, soit une ou plusieurs entreprises contrôlées, ont droit à un représentant au sein du comité d'entreprise européen.~~

~~(2) Le comité d'entreprise européen comprend:~~

~~un représentant supplémentaire pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins dix pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés;~~

~~deux représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins vingt pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés;~~

~~trois représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins trente pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés;~~

~~quatre représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins cinquante pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés;~~

~~cinq représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins soixante pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés;~~

~~six représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 dans lequel au moins quatre-vingts pour cent des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés.~~

Les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs dans chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chacun des Etats visés à l'article L. 431-2 un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat

**qui représente 10% du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des Etats visés à l'article L. 431-2, ou une fraction de ladite tranche.**

**Il est élu ou désigné un suppléant par membre effectif.**

**Art. L. 432-35.** Le comité d'entreprise européen peut associer à ses travaux, avec voix consultative, les représentants des travailleurs occupés dans des Etats non visés à l'article L. 431-2.

**Art. L. 432-36.** Le comité d'entreprise européen communique sans délai à la direction centrale située au Luxembourg ainsi que, le cas échéant, à tout autre niveau de direction approprié, les noms des membres effectifs et suppléants du comité d'entreprise européen et les entreprises ou les établissements dans lesquels ils sont occupés.

La direction centrale respectivement l'autre niveau de direction, informé conformément à l'alinéa qui précède, transmet l'information aux directions des établissements composant l'entreprise de dimension communautaire et aux directions des entreprises composant le groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs au niveau national, notamment les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise.

Les dispositions de l'article L. 433-8 sont applicables.

**Art. L. 432-37.** (1) Dès qu'elle est informée conformément à l'article L. 432-36, la direction centrale convoque la réunion constitutive du comité d'entreprise européen.

(2) Le comité d'entreprise européen élit en son sein son président et son suppléant.

(3) Tout comité d'entreprise européen ne disposant pas d'un comité restreint conformément au paragraphe (2) de l'article L. 432-33 peut confier la gestion courante des affaires au président.

**Art. L. 432-38.** (1) Le comité d'entreprise européen adopte son règlement intérieur à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

(2) Sauf disposition contraire du présent titre le comité d'entreprise européen prend ses décisions à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés moyennant procuration en due forme.

**Art. L. 432-39.** Le comité d'entreprise européen, et, s'il existe, le comité restreint, peuvent se faire assister par des experts de leur choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches.

**Art. L. 432-40.** Le règlement interne, ou, à défaut, un protocole de collaboration élaboré conjointement par le comité d'entreprise européen et la direction centrale peuvent arrêter les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, du comité restreint, et notamment la date et le lieu des réunions et des réunions préparatoires, les délais de convocation et de transmission du rapport sur base duquel l'information et la consultation transfrontalières ont lieu, tant en ce qui concerne les réunions annuelles que pour les réunions en cas de circonstances exceptionnelles, le nombre d'experts admis, les règles concernant l'interprétation et la traduction, le secrétariat des réunions ainsi que les règles budgétaires.

Au cas où le règlement interne prévoit les éléments visés à l'alinéa qui précède, la direction centrale doit l'approuver sur les sujets en question.

A défaut d'accord entre parties, les prescriptions minimales relatives au fonctionnement d'un comité d'entreprise européen fixées à l'annexe à la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 s'appliquent.

**Art. L. 432-41.** Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, dans le cadre de ses compétences fixées aux articles L. 432-28 à L. 432-30. **Les directions locales en sont informées.**

A défaut d'accord sur le délai dans lequel le rapport visé à l'alinéa qui précède doit être transmis conformément au premier alinéa de l'article L. 432-40, le rapport doit être soumis dans tous les cas en temps utile pour permettre au comité d'entreprise européen de réagir en temps utile. Les dispositions des articles L. 433-4 et L. 433-8 sont applicables.

**Art. L. 432-42.** (1) Toutefois, sans préjudice de l'application de l'article L. 432-41, et dans le cadre de leurs compétences, lorsque des circonstances exceptionnelles ou des décisions interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint, ou, à défaut, le comité d'entreprise européen, ont le droit d'en être informés.

(2) Le comité restreint, ou, à défaut, le comité d'entreprise européen, ont le droit de se réunir, à leur demande, avec la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informés et consultés sur les mesures circonstances exceptionnelles ou les décisions affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

A la réunion organisée avec le comité restreint ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les travailleurs des établissements ou des entreprises qui sont directement concernés par les mesures circonstances exceptionnelles ou les décisions en question.

(3) L'information de la part de la direction centrale visée au paragraphe (1) doit intervenir dans les meilleurs délais. La réunion d'information et de consultation visée au deuxième alinéa du présent paragraphe doit s'effectuer dans les meilleurs délais et, dans tous les cas, en temps utile pour permettre au comité restreint, ou, à défaut, au comité d'entreprise européen, de se prononcer utilement.

L'information et la consultation s'effectuent sur la base d'un rapport établi par la direction centrale ou par tout autre niveau de direction approprié qui doit être transmis en temps utile au comité restreint et aux membres du comité d'entreprise européen ayant le droit de participer à la réunion visée à l'alinéa 2 du paragraphe (2).

Un avis du comité d'entreprise peut être émis à l'issue de la réunion, ou dans un délai raisonnable.

Au cas où le comité d'entreprise émet un avis, la direction centrale est tenue de fournir en temps utile une réponse motivée à cet avis.

Les articles L. 433-4 et L. 433-8 sont applicables au présent paragraphe.

(4) La réunion d'information et de consultation sur des circonstances exceptionnelles au sens du présent article ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale ou de l'autre niveau de direction éventuellement concerné.

**Art. L. 432-43.** Avant les réunions avec la direction centrale en application des articles L. 432-41 et L. 432-42, le comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, le comité restreint, le cas échéant élargi conformément à l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article L. 432-42, ont le droit de se réunir en dehors de la présence de la direction centrale.

Il en est de même à l'issue desdites réunions.

**Art. L. 432-44.** (1) Les dépenses résultant de l'institution et de l'activité du comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, du comité restreint sont supportées par la direction centrale.

Par application de l'alinéa qui précède et sauf s'il en a été convenu autrement, la direction centrale met à disposition, dans la mesure nécessaire pour permettre au comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, au comité restreint, de fonctionner de manière appropriée, les locaux et les moyens matériels nécessaires. La direction centrale prend en charge, dans la mesure du nécessaire pour permettre au comité d'entreprise et au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, les frais de déplacement et de séjour des membres du comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, du comité restreint. En cas de besoin, et dans la mesure du nécessaire pour permettre au comité d'entreprise et/ou au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, la direction centrale met à leur disposition les interprètes et le personnel administratif nécessaires.

(2) En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par le comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, par le comité restreint, la prise en charge financière par la direction centrale est limitée à un expert, sauf accord contraire préalable avec le comité d'entreprise européen. La prise en charge précitée se limite aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

De même, la prise en charge financière par la direction centrale des réunions du comité d'entreprise européen ou du comité restreint en dehors de la présence de la direction centrale est limitée à une réunion par an, à laquelle s'ajoute une réunion en dehors de la présence de la direction centrale en cas de réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles conformément à l'article L. 432-42.

(3) Les modalités d'application pratiques du présent article peuvent être arrêtées par le règlement interne ou, à défaut, par le protocole de collaboration visé à l'article L. 432-40.

#### *Section 5. Dispositions communes*

**Art. L. 432-45.** (1) La désignation des représentants, au comité d'entreprise européen institué conformément aux articles L. 432-20 et L. 432-27 ainsi que, dans les structures à mettre éventuellement en place dans le cadre de la procédure visée à l'article L. 432-21, des salariés occupés au Luxembourg par une entreprise de dimension communautaire ou un ou plusieurs de ses établissements ainsi que par une ou plusieurs entreprises faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, se fait selon les règles fixées aux articles qui suivent.

(2) Ces règles s'appliquent à la désignation des représentants des salariés occupés au Luxembourg dans les comités d'entreprise et dans les structures précitées institués en application des directives CEE 94/45 et 97/74, fonctionnant tant au Luxembourg que dans les autres des États visés à l'article L. 431-2.

**Art. L. 432-46.** (1) Les représentants effectifs et suppléants des salariés occupés au Luxembourg dans les instances visées à l'article qui précède sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément au titre Ier du présent livre parmi les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée avec les entreprises ou établissements concernés.

(2) Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article L. 411-4, le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales.

(...)

(3) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations principales instituées conformément à l'article L. 411-1. (...)

(...)

(4) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits salariés sont élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée à l'article L. 432-47.

(...)

(5) Les représentants effectifs et suppléants s'informent mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

Sont applicables les dispositions de l'article L. 433-8.

**Art. L. 432-47.** Les représentants effectifs et suppléants des salariés occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux articles L. 432-45 et L. 432-46.

Les délégations du personnel peuvent décider, à la majorité simple des voix, de faire procéder à un vote par correspondance.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-10, les mandats effectifs et suppléants sont attribués dans l'ordre du résultat du vote, en commençant par les représentants effectifs.

Les élections ont lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Un règlement grand-ducal peut fixer les modalités des élections.

**Art. L. 432-48.** Les représentants des salariés occupés au Luxembourg dans le comité d'entreprise européen, dans le comité restreint et dans la procédure d'information et de consultation transfrontalières en application du présent titre informent régulièrement de leur activité les délégations du personnel et le comité mixte d'entreprise, ou, à défaut, l'ensemble des salariés dans les établissements ou entreprises visés par l'information et la consultation transfrontalières conformément au présent titre. Sont applicables les dispositions des articles L. 433-4 et L. 433-8.

### **Chapitre III – Dispositions diverses**

#### *Section 1. Statut des représentants des salariés occupés au Luxembourg*

**Art. L. 433-1.** Sont applicables aux représentants des salariés occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation et dans le comité d'entreprise européen, tant conventionnel que légal, ainsi qu'aux représentants des salariés occupés au Luxembourg impliqués dans la procédure d'information et de consultation transfrontalières, les mesures de protection spéciale contre le licenciement prévues aux articles L. 415-11 et L. 415-12.

**Art. L. 433-2.** (1) Les représentants des salariés occupés au Luxembourg ont le droit, sur base d'un accord avec le chef d'établissement ou son représentant, de quitter leur poste de travail, sans réduction de leur rémunération, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement des missions leur conférées en exécution de leur mandat au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise européen ou dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

(2) Dans la limite de l'accomplissement des missions en question, le chef d'établissement doit accorder au(x) représentant(s) des salariés occupés au Luxembourg le temps nécessaire et rémunérer ce temps comme temps de travail.

Le(s) représentant(s) des salariés occupés au Luxembourg ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé en effectuant la mission leur incombant par suite de leur mandat au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise européen ou dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

(3) Les modalités d'application des paragraphes (1) et (2) peuvent être précisées d'un commun accord entre la direction centrale et/ou les chefs des établissements ou entreprises situées au Luxembourg, d'une part, les représentants des salariés occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation, le comité d'entreprise européen ou impliqués dans une procédure d'information et de consultation transfrontalières, d'autre part.

(4) A défaut, et au cas où le représentant des salariés occupés au Luxembourg a un contrat de travail avec un des établissements ou une des entreprises concernés, le crédit d'heures fixé par le paragraphe (2) de l'article L. 415-5 est majoré de la manière suivante:

1. au cas où les entreprises et établissements dont les salariés sont représentés par les représentants élus ou désignés au Luxembourg occupent régulièrement 500 salariés au plus, le crédit d'heures précité est majoré de deux heures rémunérées par mois;
2. cette majoration est de trois heures rémunérées par mois, si le nombre de salariés définis au point 1 est de 501 au moins, et
3. de quatre heures rémunérées par mois, si ce nombre est de 1.501 au moins.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du ou des représentants des salariés occupés au Luxembourg dans le comité d'entreprise européen ou dans la procédure d'information et de consultation dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, conformément aux dispositions du présent titre et doit servir à la seule exécution de la mission incombant auxdits représentants dans le cadre de ce titre.

Au cas où le(s) représentant(s) des salariés occupés au Luxembourg est (sont) un (des) délégué(s) du personnel libéré(s) en application du paragraphe (3) de l'article L. 415-5, le crédit d'heures visé à l'alinéa 1 du présent paragraphe est reporté sur la délégation restante.

Toutefois, la mission incombant au(x) représentant(s) des salariés occupés au Luxembourg en application du présent titre doit être exercée par celui-ci (ceux-ci) personnellement.

(5) La mission de représentant des salariés occupés au Luxembourg dans un des établissements ou une des entreprises visés par le présent titre ne peut être cumulée, à l'exception, le cas échéant, du cas visé à l'alinéa final du paragraphe (4), avec celle de délégué des jeunes salariés, de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité, ni avec l'une des missions incombant à un représentant des salariés en application du livre III, titre Ier.

**(6) 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.**

### *Section 2. Principes régissant la coopération et la confidentialité des données*

**Art. L. 433-3.** La collaboration entre la direction centrale, d'une part, le groupe spécial de négociation et les comités d'entreprise tant conventionnel que légal, d'autre part, se déroule dans un esprit de coopération et de confiance mutuelle et dans le respect des droits et obligations réciproques.

Le même principe est applicable à la collaboration entre la direction centrale et les représentants des travailleurs dans le cadre de la procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs instituée en vertu des articles L. 432-21 et L. 432-22.

Les actes, agissements et omissions empêchant le fonctionnement des instances visées aux alinéas qui précèdent conformément aux principes y fixés sont susceptibles de constituer des délits d'entrave au fonctionnement donnant lieu à application de l'article L. 433-8. Tel est notamment le cas du défaut de transmission des informations requises aux termes du présent titre, leur transmission tardive, incomplète ou incorrecte, sans préjudice des dispositions de l'article L. 443-4.

**Art. L. 433-4.** (1) La direction centrale ne peut être obligée à donner des informations en exécution du présent titre que dans la mesure où ce faisant elle ne risque pas de divulguer un secret de fabrication ou un secret commercial, ni d'autres informations dont la nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises ou établissements concernés ou leur porteraient préjudice.

Un comité d'arbitrage composé d'un représentant de la direction centrale, un représentant des travailleurs impliqués dans la procédure d'information et de consultation en application du présent titre et présidé par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut être saisi en cas de litige. Sa décision n'est pas susceptible de recours.

(2) Les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen tant légal que conventionnel sont tenus de ne pas utiliser, ni de révéler à des tiers des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni des données que la direction centrale leur a expressément fournies à titre confidentiel.

Cette interdiction continue à s'appliquer après la cessation des fonctions des personnes visées à l'alinéa qui précède.

Ne sont toutefois pas à considérer comme tiers au sens du présent paragraphe les membres du comité d'entreprise européen, du comité restreint et du groupe spécial de négociation, ni les représentants locaux des établissements ou entreprises concernés, dans la mesure où ils doivent être informés en application du présent titre ou des accords en découlant, ni les experts auxquels il a été fait appel.

(3) L'interdiction visée au premier alinéa du paragraphe (2) s'applique aussi aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières instituée en application des articles L. 432-21 et L. 432-22, aux experts, ainsi qu'aux représentants locaux des travailleurs auxquels des informations ont été transmises en application du présent titre et des accords en découlant.



*Section 3. Interaction entre le présent titre et d'autres dispositions légales*

**Art. L. 433-5.** (1) Le présent titre ne porte pas préjudice à l'application des autres textes légaux le cas échéant applicables, en particulier en ce qui concerne les mesures d'information et de consultation y prévues.

Sont notamment visées par l'alinéa qui précède les dispositions relatives:

1. aux délégations du personnel ainsi qu'aux comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes;
2. aux licenciements collectifs;
3. au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise.

(2) Le présent titre ne peut pas porter préjudice à l'application des chapitres Ier à IV, du livre Ier, titre VI, relatifs aux rapports collectifs de travail.

*Section 4. Surveillances, contentieux et sanctions pénales*

**Art. L. 433-6.** L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions du présent titre.

**Art. L. 433-7.** Sans préjudice de l'article L. 433-8 et pour autant qu'il n'est pas statué autrement, les contestations à naître de l'application du présent titre sont de la compétence des tribunaux du travail.

**Art. L. 433-8.** (1) Est passible d'une amende de 251 à 3.750 euros, celui qui entrave intentionnellement la mise en place, la libre désignation des membres et le fonctionnement régulier d'un groupe spécial de négociation, d'un comité restreint, d'un comité d'entreprise européen et d'un accord sur une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

Il en est de même de celui qui favorise ou désavantage, en raison de la mission lui conférée au titre de sa fonction, un membre titulaire ou suppléant d'un groupe spécial de négociation, d'un comité restreint, d'un comité d'entreprise européen ou d'un représentant des travailleurs dans le cadre d'un accord sur une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

Les dispositions du premier alinéa du présent paragraphe sont notamment applicables au refus injustifié de la direction centrale de divulguer, ou de divulguer en temps utile, des données non confidentielles au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise, au comité restreint et aux représentants des travailleurs dans les procédures d'information et de consultation transfrontalières, au refus injustifié des membres du groupe spécial de négociation, des comités d'entreprise légal et conventionnel et des représentants des travailleurs dans les procédures d'information et de consultation de divulguer ou de divulguer en temps utile les résultats des travaux aux représentants locaux des travailleurs.

Les dispositions du présent article s'appliquent aussi au cas où la direction centrale, le groupe spécial de négociation, le comité d'entreprise, le comité restreint ou la procédure d'information et de consultation sont établis ou fonctionnent à l'étranger.

(2) En cas de récidive dans le délai de quatre ans après une condamnation définitive, les peines prévues au paragraphe (1) sont portées au double du maximum; en outre, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois.

(3) Est passible d'une amende de 251 à 1.250 euros toute personne qui contrevient aux dispositions des paragraphes (2) et (3) de l'article L. 433-4.

En cas de récidive dans le délai de quatre ans après une condamnation définitive, les peines prévues à l'alinéa qui précède sont portées au double du maximum; en outre, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de huit jours à un mois.

**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)

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

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 137,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Comité économique et social européen <sup>(1)</sup>,

après consultation du Comité des régions,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité <sup>(2)</sup>,

considérant ce qui suit:

(1) La 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 <sup>(3)</sup> doit faire l'objet de plusieurs modifications substantielles. Dans un souci de clarté, il convient de procéder à la refonte de ladite directive.

(2) Conformément à l'article 15 de la directive 94/45/CE, la Commission a réexaminé, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, les modalités d'application de ladite directive et examiné notamment si les seuils d'effectifs étaient adéquats, en vue de proposer, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

<sup>(1)</sup> Avis du 4 décembre 2008 (non encore paru au Journal officiel).  
<sup>(2)</sup> Avis du Parlement européen du 16 décembre 2008 (non encore paru au Journal officiel) et décision du Conseil du 17 décembre 2008.

<sup>(3)</sup> JO L 254 du 30.9.1994, p. 64.

(3) Après consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, la Commission a, le 4 avril 2000, présenté au Parlement européen et au Conseil un rapport sur l'état d'application de la directive 94/45/CE.

(4) Conformément à l'article 138, paragraphe 2, du traité, la Commission a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire en la matière.

(5) Après cette consultation, la Commission a estimé qu'une action communautaire était souhaitable et a de nouveau consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur le contenu de la proposition envisagée, en conformité avec l'article 138, paragraphe 3, du traité.

(6) Aux termes de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux n'ont pas informé la Commission de leur volonté conjointe d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord, tel que prévu à l'article 138, paragraphe 4, du traité.

(7) Il s'avère nécessaire de moderniser la législation communautaire en matière d'information et de consultation transnationale des travailleurs, dans le but d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs, d'accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis, tout en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur, de résoudre les problèmes constatés dans l'application pratique de la directive 94/45/CE et de remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines de ses dispositions ou de leur absence, et d'assurer une meilleure articulation des instruments législatifs communautaires en matière d'information et de consultation des travailleurs.

(8) Selon l'article 136 du traité, la Communauté et les États membres ont notamment pour objectif de promouvoir le dialogue social.

(9) La présente directive s'inscrit dans le cadre communautaire visant à soutenir et à compléter l'action des États membres dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs. Ce cadre devrait limiter au minimum les charges imposées aux entreprises ou aux établissements, tout en assurant l'exercice effectif des droits accordés.

- (10) Le fonctionnement du marché intérieur comporte un processus de concentrations d'entreprises, de fusions transfrontalières, d'absorptions et d'associations et, par conséquent, une transnationalisation des entreprises et des groupes d'entreprises. Pour assurer un développement harmonieux des activités économiques, il faut que les entreprises et les groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres informent et consultent les représentants de leurs travailleurs touchés par leurs décisions.
- (11) Les procédures pour l'information et la consultation des travailleurs prévues dans les législations ou pratiques des États membres ne sont souvent pas adaptées à la structure transnationale de l'entité qui prend la décision affectant ces travailleurs. Cette situation peut entraîner un traitement inégal des travailleurs touchés par les décisions au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe.
- (12) Des dispositions appropriées doivent être prises pour veiller à ce que les travailleurs employés dans des entreprises de dimension communautaire ou dans des groupes d'entreprises de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent.
- (13) Pour s'assurer que les travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres soient correctement informés et consultés, il faut instituer un comité d'entreprise européen ou mettre en place d'autres procédures adéquates pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs.
- (14) Les modalités d'information et de consultation des travailleurs doivent être définies et mises en œuvre de façon à assurer un effet utile aux dispositions de la présente directive. À cet effet, il convient que l'information et la consultation du comité d'entreprise européen lui permettent, en temps utile, de donner un avis à l'entreprise sans mettre en cause la capacité d'adaptation de celle-ci. Seuls un dialogue mené au niveau où sont élaborées les orientations et une implication effective des représentants des travailleurs sont à même de répondre aux besoins d'anticipation et d'accompagnement du changement.
- (15) Les travailleurs et leurs représentants doivent se voir garantir une information et une consultation au niveau pertinent de direction et de représentation en fonction du sujet traité. À cette fin, la compétence et le champ d'intervention du comité d'entreprise européen doivent être distingués de ceux des instances nationales de représentation et se limiter aux questions transnationales.
- (16) Il convient que le caractère transnational d'une question soit déterminé en prenant en compte tant l'étendue des effets potentiels de celle-ci que le niveau de direction et de représentation qu'elle implique. À cette fin, sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux États membres. Ceci inclut des questions qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres.
- (17) Une définition de l'entreprise qui exerce le contrôle, se rapportant exclusivement à la présente directive et ne préjugant pas les définitions de groupe et de contrôle figurant dans d'autres textes, s'avère nécessaire.
- (18) Les mécanismes pour l'information et la consultation des travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises actives dans au moins deux États membres doivent englober tous les établissements ou, selon le cas, toutes les entreprises membres du groupe, situés dans les États membres, que la direction centrale de l'entreprise ou, s'il s'agit d'un groupe, de l'entreprise qui en exerce le contrôle, soit ou ne soit pas située sur le territoire des États membres.
- (19) Conformément au principe de l'autonomie des parties, il appartient aux représentants des travailleurs et à la direction de l'entreprise ou de l'entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe de déterminer d'un commun accord la nature, la composition, les attributions, les modalités de fonctionnement, les procédures et les ressources financières du comité d'entreprise européen ou d'autres procédures pour l'information et la consultation, de manière à ce qu'elles soient adaptées à leur propre situation particulière.
- (20) Conformément au principe de subsidiarité, il appartient aux États membres de déterminer qui sont les représentants des travailleurs, et notamment de prévoir, s'ils l'estiment adéquat, une représentation équilibrée des différentes catégories de travailleurs.
- (21) Il convient de clarifier les notions d'information et de consultation des travailleurs, en cohérence avec leurs définitions dans les directives plus récentes en cette matière et celles s'appliquant dans un cadre national, dans l'objectif de renforcer l'effectivité du dialogue au niveau transnational, de permettre une articulation adéquate entre les niveaux national et transnational de ce dialogue et d'assurer la sécurité juridique nécessaire dans l'application de la présente directive.
- (22) Le terme «information» doit être défini en prenant en compte l'objectif d'un examen adéquat par les représentants des travailleurs, qui suppose que l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, sans ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises.

- (23) Le terme «consultation» doit être défini en prenant en compte l'objectif de l'expression d'un avis qui puisse être utile à la prise de la décision, ce qui suppose que la consultation s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés.
- (24) Les dispositions de la présente directive concernant l'information et la consultation des travailleurs doivent être mises en œuvre, dans le cas d'une entreprise ou d'une entreprise exerçant le contrôle d'un groupe dont la direction centrale est située en dehors du territoire des États membres, par son représentant dans un État membre, le cas échéant désigné, ou, à défaut de représentant, par l'établissement ou l'entreprise contrôlée employant le plus grand nombre de travailleurs dans les États membres.
- (25) La responsabilité d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans la transmission des informations nécessaires à l'ouverture de négociations doit être précisée de manière à permettre aux travailleurs de déterminer si l'entreprise ou le groupe d'entreprises où ils travaillent est de dimension communautaire et de prendre les contacts nécessaires à la formulation d'une demande d'ouverture des négociations.
- (26) Le groupe spécial de négociation doit représenter, de façon équilibrée, les travailleurs des différents États membres. Les représentants des travailleurs doivent pouvoir se concerter entre eux pour définir leurs positions par rapport à la négociation avec la direction centrale.
- (27) Il convient de reconnaître le rôle que les organisations syndicales reconnues peuvent jouer dans la négociation ou renégociation des accords constitutifs des comités d'entreprise européens, en appui aux représentants des travailleurs qui formulent le besoin d'un tel support. Pour leur permettre de suivre l'établissement de nouveaux comités d'entreprise européens et promouvoir les bonnes pratiques, les organisations syndicales et d'employeurs compétentes et reconnues comme partenaires sociaux européens sont informées de l'ouverture de négociations. Les organisations syndicales et d'employeurs européennes compétentes et reconnues sont les partenaires sociaux qui sont consultés par la Commission conformément à l'article 138 du traité. La liste de ces organisations est actualisée et publiée par la Commission.
- (28) Les accords qui régissent l'établissement et le fonctionnement des comités d'entreprise européens doivent comporter les modalités de leur modification, dénonciation ou renégociation lorsque cela est nécessaire, notamment lorsque le périmètre ou la structure de l'entreprise ou du groupe sont modifiés.
- (29) Ces accords doivent déterminer les modalités d'articulation des niveaux national et transnational d'information et de consultation des travailleurs adaptées aux conditions particulières de l'entreprise ou du groupe d'entreprises. Ces modalités doivent être définies dans le respect des compétences et des domaines d'intervention respectifs des instances de représentation des travailleurs, notamment en ce qui concerne l'anticipation et la gestion du changement.
- (30) Ces accords doivent prévoir, si nécessaire, l'établissement et le fonctionnement d'un comité restreint afin de permettre une coordination et une plus grande efficacité de l'activité régulière du comité d'entreprise européen, ainsi qu'une information et une consultation dans les meilleurs délais en cas de circonstances exceptionnelles.
- (31) Les représentants des travailleurs peuvent décider de ne pas demander l'institution d'un comité d'entreprise européen, ou les parties intéressées peuvent convenir d'autres procédures pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs.
- (32) Il convient de prévoir certaines prescriptions subsidiaires qui seront applicables si les parties le décident, en cas de refus, de la part de la direction centrale, d'entamer des négociations ou en cas d'absence d'accord à l'issue de celles-ci.
- (33) Afin de pouvoir exercer pleinement leur fonction et d'assurer une utilité au comité d'entreprise européen, les représentants des travailleurs doivent rendre compte aux travailleurs qu'ils représentent et pouvoir bénéficier de la formation qui leur est nécessaire.
- (34) Il convient de prévoir que les représentants des travailleurs agissant dans le cadre de la présente directive jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, de la même protection et des garanties similaires prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique de leur pays d'emploi. Ils ne doivent subir aucune discrimination du fait de l'exercice légitime de leur activité et doivent jouir d'une protection adéquate en ce qui concerne le licenciement et d'autres sanctions.
- (35) Les États membres doivent prendre des mesures appropriées en cas de non-application des obligations prévues par la présente directive.
- (36) Conformément aux principes généraux du droit communautaire, des procédures administratives ou judiciaires ainsi que des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées à la gravité de l'infraction, devraient s'appliquer en cas de violation des obligations découlant de la présente directive.

- (37) Pour des raisons d'efficacité, de cohérence et de sécurité juridique, une articulation entre les directives et les niveaux d'information et de consultation des travailleurs établis par le droit et/ou la pratique communautaires et nationaux est nécessaire. Priorité doit être donnée à la négociation de ces modalités d'articulation au sein de chaque entreprise ou groupe d'entreprises. À défaut d'un accord à ce sujet et lorsque des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les relations contractuelles sont envisagées, le processus doit être mené aux niveaux national et européen dans le respect des compétences et des domaines d'intervention respectifs des instances de représentation des travailleurs. L'expression d'un avis par le comité d'entreprise européen ne devrait pas porter atteinte à la capacité de la direction centrale de conduire les consultations nécessaires dans le respect des séquences de temps prévues par les législations et/ou la pratique nationales. Les législations et/ou la pratique nationales devraient éventuellement être adaptées pour que le comité d'entreprise européen puisse, le cas échéant, être informé avant ou en même temps que les instances nationales de représentation des travailleurs, tout en ne réduisant pas le niveau général de protection des travailleurs.
- (38) La présente directive ne devrait pas porter atteinte aux procédures d'information et de consultation visées par la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne<sup>(1)</sup> et aux procédures spécifiques visées à l'article 2 de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs<sup>(2)</sup> et à l'article 7 de la 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<sup>(3)</sup>.
- (39) Il convient d'accorder un traitement spécifique aux entreprises et aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquelles il existait, à la date du 22 septembre 1996, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs.
- (40) Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, par exemple en cas de fusion, d'acquisition ou de scission, le ou les comités d'entreprise européens existants doivent être adaptés. Cette adaptation doit se faire en priorité selon les clauses de l'accord applicable, si ces clauses permettent effectivement de procéder à l'adaptation nécessaire. À défaut et lorsqu'une demande est faite qui en établit le besoin, la négociation d'un nouvel accord est ouverte, à laquelle il convient d'associer les membres du ou des comités d'entreprise européens existants. Afin de permettre une information et une consultation des travailleurs pendant la période souvent décisive du changement de structure, le ou les comités européens existants doivent pouvoir continuer à fonctionner, éventuellement de façon adaptée, tant qu'un nouvel accord n'est pas conclu. À la signature d'un nouvel accord, il convient de dissoudre les comités établis antérieurement et de mettre fin aux accords qui les instituent, quelles que soient leurs dispositions en matière de validité ou de dénonciation.
- (41) Sauf application de cette clause d'adaptation, 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. Il convient de prévoir que, tant qu'ils sont en vigueur, les accords conclus avant le 22 septembre 1996 au titre de l'article 13, paragraphe 1, de la directive 94/45/CE ou de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 97/74/CE<sup>(4)</sup> ne doivent pas être soumis aux obligations découlant de la présente directive. Par ailleurs, la présente directive ne crée pas une obligation générale de renégocier les accords conclus au titre de l'article 6 de la directive 94/45/CE entre le 22 septembre 1996 et le 5 juin 2011.
- (42) Sans préjudice de la faculté des parties d'en convenir autrement, le comité d'entreprise européen institué en l'absence d'accord entre elles, afin de mettre en œuvre l'objectif de la présente directive, doit être informé et consulté au sujet des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, de manière à pouvoir en mesurer l'impact possible sur les intérêts des travailleurs d'au moins deux États membres différents. À cet effet, l'entreprise ou l'entreprise qui exerce le contrôle doit être tenue de communiquer aux représentants désignés des travailleurs des informations générales concernant les intérêts des travailleurs et des informations concernant plus spécialement les aspects des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises qui affectent les intérêts des travailleurs. Le comité d'entreprise européen doit pouvoir émettre un avis à l'issue de la réunion.
- (43) Un certain nombre de décisions affectant considérablement les intérêts des travailleurs doivent faire l'objet d'une information et d'une consultation des représentants désignés des travailleurs dans les meilleurs délais.

<sup>(1)</sup> JO L 80 du 23.3.2002, p. 29.

<sup>(2)</sup> JO L 225 du 12.8.1998, p. 16.

<sup>(3)</sup> JO L 82 du 22.3.2001, p. 16.

<sup>(4)</sup> Directive 97/74/CE du Conseil du 15 décembre 1997 étendant au Royaume-Uni la directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et des groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (JO L 10 du 16.1.1998, p. 22).

- (44) Il convient de clarifier le contenu des prescriptions subsidiaires, qui s'appliquent en l'absence d'accord et servent de référence dans les négociations, et de l'adapter à l'évolution des besoins et des pratiques en matière d'information et de consultation transnationale. Il y a lieu de distinguer les domaines qui doivent faire l'objet d'une information de ceux sur lesquels le comité d'entreprise européen doit également être consulté, ce qui comporte la possibilité de recevoir une réponse motivée à un avis exprimé. Pour permettre au comité restreint de jouer le rôle nécessaire de coordination et de traiter efficacement des circonstances exceptionnelles, ce comité doit pouvoir comprendre jusqu'à cinq membres et devrait pouvoir se concerter régulièrement.
- (45) Étant donné que l'objectif de la présente directive, à savoir l'amélioration du droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres et peut donc être mieux réalisé au niveau communautaire, la Communauté peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.
- (46) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe notamment les principes qui sont reconnus par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En particulier, la présente directive vise à assurer le plein respect du droit des travailleurs ou de leurs représentants de se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales (article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).
- (47) L'obligation de transposer la présente directive en droit national devrait être limitée aux dispositions ayant fait l'objet de modification de fond par rapport aux directives précédentes. La transposition des dispositions inchangées est effectuée en vertu des directives précédentes.
- (48) Conformément au point 34 de l'accord interinstitutionnel «Mieux légiférer»<sup>(1)</sup>, les États membres sont encouragés à établir, pour eux-mêmes et dans l'intérêt de la Communauté, leurs propres tableaux, qui illustrent, dans la mesure du possible, la concordance entre la présente directive et les mesures de transposition, et à les rendre publics.
- (49) La présente directive ne devrait pas porter atteinte aux obligations des États membres concernant les délais de transposition en droit national et d'application des directives indiqués à l'annexe II, partie B,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

## SECTION I

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 1

#### Objectif

1. La présente directive a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.
2. À cet effet, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs est institué dans chaque entreprise de dimension communautaire et chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire, lorsque la demande en est faite suivant la procédure prévue à l'article 5, paragraphe 1, dans le but d'informer et de consulter lesdits travailleurs. Les modalités d'information et de consultation des travailleurs sont définies et mises en œuvre de manière à en assurer l'effet utile et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.
3. L'information et la consultation des travailleurs s'effectuent au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité. À cette fin, la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs régie par la présente directive sont limitées aux questions transnationales.
4. Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.
5. Par dérogation au paragraphe 2, lorsqu'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2, paragraphe 1, point c), comprend une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs groupes d'entreprises qui sont des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2, paragraphe 1, point a) ou c), le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf disposition contraire des accords visés à l'article 6.
6. Sauf si un champ d'application plus large est prévu par les accords visés à l'article 6, les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation des travailleurs, mis en place afin de réaliser l'objectif visé au paragraphe 1, concernent, dans le cas d'une entreprise de dimension communautaire, tous les établissements situés dans les États membres et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, toutes les entreprises membres du groupe situées dans les États membres.

<sup>(1)</sup> JO C 321 du 31.12.2003, p. 1.

7. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas au personnel navigant de la marine marchande.

## Article 2

### Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

a) «entreprise de dimension communautaire»: une entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux;

b) «groupe d'entreprises»: un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées;

c) «groupe d'entreprises de dimension communautaire»: un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes:

— il emploie au moins 1 000 travailleurs dans les États membres,

— il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents,

et

— au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre;

d) «représentants des travailleurs»: les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales;

e) «direction centrale»: la direction centrale de l'entreprise de dimension communautaire ou, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, de l'entreprise qui exerce le contrôle;

f) «information»: la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner; l'information 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 l'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;

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, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

h) «comité d'entreprise européen»: le comité institué conformément à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, ou aux dispositions de l'annexe I, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs;

i) «groupe spécial de négociation»: le groupe institué conformément à l'article 5, paragraphe 2, afin de négocier avec la direction centrale l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs conformément à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2.

2. Aux fins de la présente directive, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédentes, calculé selon les législations et/ou pratiques nationales.

## Article 3

### Définition de la notion d'«entreprise qui exerce le contrôle»

1. Aux fins de la présente directive, on entend par «entreprise qui exerce le contrôle» une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise (l'entreprise contrôlée), par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

2. Le fait de pouvoir exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, à l'égard d'une autre entreprise:

a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise;

b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise;

ou

c) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

3. Aux fins du paragraphe 2, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée et ceux de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.

4. Nonobstant les paragraphes 1 et 2, une entreprise n'est pas une «entreprise qui exerce le contrôle» d'une autre entreprise dont elle détient des participations lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, paragraphe 5, point a) ou c), du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises<sup>(1)</sup>.

5. Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un État membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiement, au concordat ou à une procédure analogue.

6. La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une «entreprise qui exerce le contrôle» est celle de l'État membre dont relève l'entreprise en question.

Si la législation régissant l'entreprise n'est pas celle d'un État membre, la législation applicable est celle de l'État membre sur le territoire duquel est situé son représentant ou, à défaut d'un tel représentant, celle de l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale de l'entreprise du groupe qui emploie le plus grand nombre de travailleurs.

7. Lorsque, en cas de conflit de lois dans l'application du paragraphe 2, deux ou plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à un ou plusieurs des critères fixés au même paragraphe 2, celle qui satisfait au critère fixé au paragraphe 2, point c), est considérée comme l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

## SECTION II

### INSTITUTION D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU D'UNE PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

#### Article 4

#### **Responsabilité de l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs**

1. La direction centrale est responsable de la création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, visés à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, dans l'entreprise

<sup>(1)</sup> JO L 24 du 29.1.2004, p. 1.

de dimension communautaire et le groupe d'entreprises de dimension communautaire.

2. Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un État membre, le représentant de la direction centrale dans un État membre, qu'il convient, le cas échéant, de désigner, assume la responsabilité visée au paragraphe 1.

À défaut d'un tel représentant, la responsabilité visée au paragraphe 1 incombe à la direction de l'établissement ou de l'entreprise du groupe, employant le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre.

3. Aux fins de la présente directive, le ou les représentants ou, à défaut, la direction visée au paragraphe 2, deuxième alinéa, sont considérés comme la direction centrale.

4. Toute direction d'une entreprise comprise dans le groupe d'entreprises de dimension communautaire ainsi que la direction centrale ou la direction centrale présumée au sens du paragraphe 2, deuxième alinéa, de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire est responsable de l'obtention et de la transmission aux parties intéressées par l'application de la présente directive des informations indispensables à l'ouverture de négociations visées à l'article 5, particulièrement les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs. Cette obligation porte notamment sur les informations relatives au nombre de travailleurs visé à l'article 2, paragraphe 1, points a) et c).

## Article 5

### **Groupe spécial de négociation**

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, la direction centrale entame la négociation pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents.

2. À cet effet, un groupe spécial de négociation est institué selon les lignes directrices suivantes:

a) les États membres déterminent le mode d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation qui doivent être élus ou désignés sur leur territoire.

Les États membres prévoient que les travailleurs des entreprises et/ou des établissements dans lesquels il n'existe pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de la volonté de ceux-ci ont le droit d'élire ou de désigner eux-mêmes des membres du groupe spécial de négociation.



Le deuxième alinéa ne porte pas atteinte aux législations et/ou aux pratiques nationales prévoyant des seuils pour la constitution d'une instance de représentation des travailleurs;

- 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, en allouant à 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;
- c) la direction centrale et les directions locales, ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes, sont informées de la composition du groupe spécial de négociation et du début des négociations.

3. Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec la direction centrale, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens, ou les modalités de mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

4. En vue de conclure un accord conformément à l'article 6, la direction centrale convoque une réunion avec le groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions locales.

Avant et après toute réunion avec la direction centrale, le groupe spécial de négociation est habilité à se réunir, avec les moyens nécessaires à sa communication, sans que les représentants de la direction centrale soient présents.

Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, parmi lesquels peuvent figurer des représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire. Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation.

5. Le groupe spécial de négociation peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations conformément au paragraphe 4 ou d'annuler les négociations déjà en cours.

Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6. Lorsqu'une telle décision a été prise, les dispositions de l'annexe I ne sont pas applicables.

Une nouvelle demande de convocation du groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après ladite décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.

6. Les dépenses relatives aux négociations visées aux paragraphes 3 et 4 sont supportées par la direction centrale, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Dans le respect de ce principe, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du groupe spécial de négociation. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un expert.

#### Article 6

##### Contenu de l'accord

1. La direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1.

2. Sans préjudice de l'autonomie des parties, l'accord visé au paragraphe 1 et constaté par écrit entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation détermine:

- a) les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements de l'entreprise de dimension communautaire concernés par l'accord;
- b) la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges, permettant de prendre en compte dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe, et la durée du mandat;
- 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 énoncés à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3;
- d) le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;
- e) le cas échéant, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du comité restreint constitué au sein du comité d'entreprise européen;

f) les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen;

g) la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation, y compris, le cas échéant, lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

3. La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par écrit, d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un comité d'entreprise européen.

L'accord doit prévoir selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées.

Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

4. Les accords visés aux paragraphes 2 et 3 ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux prescriptions subsidiaires de l'annexe I.

5. Aux fins de la conclusion des accords visés aux paragraphes 2 et 3, le groupe spécial de négociation statue à la majorité de ses membres.

#### Article 7

##### Prescriptions subsidiaires

1. Afin d'assurer la réalisation de l'objectif visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, les prescriptions subsidiaires arrêtées par la législation de l'État membre dans lequel est implantée la direction centrale sont applicables:

- lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident,
- lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article 5, paragraphe 1,

ou

- lorsque, dans un délai de trois ans à compter de cette demande, ils ne sont pas en mesure de conclure un accord ainsi que le prévoit l'article 6 et si le groupe

spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 5, paragraphe 5.

2. Les prescriptions subsidiaires visées au paragraphe 1, telles qu'elles sont arrêtées par la législation des États membres, doivent satisfaire aux dispositions de l'annexe I.

#### SECTION III

##### DISPOSITIONS DIVERSES

#### Article 8

##### Informations confidentielles

1. Les États membres prévoient que les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que les experts qui les assistent éventuellement ne sont pas autorisés à révéler à des tiers les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel.

Il en est de même pour les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

Cette obligation subsiste, quel que soit le lieu où se trouvent les personnes visées aux premier et deuxième alinéas, même après l'expiration de leur mandat.

2. Chaque État membre prévoit que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, la direction centrale située sur son territoire n'est pas obligée de communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porteraient préjudice à celles-ci.

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

3. 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.

#### Article 9

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

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 est 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.

#### Article 10

##### Rôle et protection des représentants des travailleurs

1. Sans préjudice de la capacité d'autres instances ou organisations à cet égard, 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 de l'article 8, les membres du comité d'entreprise européen informent 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 mise en œuvre conformément aux dispositions de la présente directive.

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 de la procédure visée à l'article 6, paragraphe 3, jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties similaires à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou 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 réalisée dans le cadre de l'accord visé à l'article 6, paragraphe 3, et 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.

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.

#### Article 11

##### Respect de la présente directive

1. Chaque État membre veille à ce que la direction des établissements d'une entreprise de dimension communautaire et la direction des entreprises membres d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui sont situés sur son territoire et les représentants de leurs travailleurs ou, selon le

cas, leurs travailleurs respectent les obligations prévues par la présente directive, que la direction centrale soit ou non située sur son territoire.

2. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive; en particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive.

3. Les États membres, lorsqu'ils appliquent l'article 8, prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément à l'article 8.

Ces procédures peuvent inclure des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité de l'information en question.

#### Article 12

##### Relation avec d'autres dispositions communautaires et nationales

1. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen sont articulées avec celles des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des compétences et des domaines d'intervention de chacune d'entre elles et des principes énoncés à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3.

2. Les modalités de l'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs sont établies par l'accord visé à l'article 6. Cet accord est sans préjudice des législations et/ou de la pratique nationales sur l'information et la consultation des travailleurs.

3. À défaut de telles modalités définies par accord, les États membres prévoient que le processus d'information et de consultation soit mené tant au sein du comité d'entreprise européen que des instances nationales de représentation des travailleurs dans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées.

4. La présente directive ne porte pas atteinte aux procédures d'information et de consultation visées par la directive 2002/14/CE ni aux procédures spécifiques visées à l'article 2 de la directive 98/59/CE et à l'article 7 de la directive 2001/23/CE.

5. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas un motif suffisant pour justifier une régression par rapport à la situation existant dans les États membres en ce qui concerne le niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par celle-ci.

*Article 13***Adaptation**

Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et, soit en l'absence de dispositions prévues par les accords en vigueur, soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou de plusieurs accords applicables, la direction centrale entame la négociation visée à l'article 5 de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements, dans au moins deux États membres différents.

Au moins trois membres du comité d'entreprise européen existant ou de chacun des comités d'entreprise européens existants sont membres du groupe spécial de négociation, en sus des membres élus ou désignés en application de l'article 5, paragraphe 2.

Pendant la durée de cette négociation, le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et la direction centrale.

*Article 14***Accords en vigueur**

1. Sans préjudice de l'article 13, les obligations découlant de la présente directive ne s'appliquent pas aux entreprises de dimension communautaire ou aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels, soit:

a) un accord ou des accords couvrant l'ensemble des travailleurs prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs ont été conclus conformément à l'article 13, paragraphe 1, de la directive 94/45/CE ou à l'article 3, paragraphe 1, de la directive 97/74/CE, ou de tels accords sont adaptés en raison de modifications intervenues dans la structure des entreprises ou des groupes d'entreprises;

soit

b) un accord conclu conformément à l'article 6 de la directive 94/45/CE est signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.

Le droit national applicable lorsque l'accord est signé ou révisé continue à s'appliquer aux entreprises ou aux groupes d'entreprises visés à l'alinéa premier, point b).

2. Lorsque les accords visés au paragraphe 1 arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire ou de les réviser. Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la présente directive sont applicables.

*Article 15***Rapport**

Au plus tard le 5 juin 2016, la Commission fait rapport au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen sur la mise en œuvre des dispositions de la présente directive, accompagné, le cas échéant, des propositions appropriées.

*Article 16***Transposition**

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à l'article 1, paragraphes 1, 2 et 3, à l'article 2, paragraphe 1, points f) et g), à l'article 3, paragraphe 4, à l'article 4, paragraphe 4, à l'article 5, paragraphe 2, points b) et c), à l'article 5, paragraphe 4, à l'article 6, paragraphe 2, points b), c), e) et g), et aux articles 10, 12, 13 et 14, ainsi qu'à l'annexe I, point 1 a), c) et d), et points 2 et 3, au plus tard le 5 juin 2011, ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place à cette date les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes les dispositions nécessaires pour leur permettre d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive.

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. Elles contiennent également une mention précisant que les références faites, dans les dispositions législatives, réglementaires et administratives en vigueur, à la directive abrogée par la présente directive s'entendent comme faites à la présente directive. Les modalités de cette référence et la formulation de cette mention 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.

*Article 17***Abrogation**

La directive 94/45/CE, telle que modifiée par les directives visées à l'annexe II, partie A, est abrogée avec effet au 6 juin 2011, sans préjudice des obligations des États membres en ce qui concerne les délais de transposition en droit national des directives indiqués à l'annexe II, partie B.

Les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe III.

*Article 18***Entrée en vigueur**

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

L'article 1, paragraphes 1, 5, 6 et 7, l'article 2, paragraphe 1, points a) à e), h) et i), l'article 2, paragraphe 2, l'article 3, paragraphes 1, 2, 3, 5, 6, et 7, l'article 4, paragraphes 1, 2 et 3, l'article 5, paragraphes 1, 3, 5, et 6, l'article 5, paragraphe 2, point a), l'article 6, paragraphe 1, l'article 6, paragraphe 2, points a), d) et f), l'article 6, paragraphes 3, 4 et 5 et les articles 7, 8, 9 et 11, ainsi que l'annexe I, points 1 b), e) et f), et points 4, 5 et 6, sont applicables à partir du 6 juin 2011.

*Article 19*

**Destinataires**

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Strasbourg, le 6 mai 2009.

*Par le Parlement européen*

*Le président*

H.-G. PÖTTERING

*Par le Conseil*

*Le président*

J. KOHOUT

---

## ANNEXE I

## PRESCRIPTIONS SUBSIDIAIRES

## visées à l'article 7

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, et dans les cas prévus à l'article 7, paragraphe 1, un comité d'entreprise européen est institué, dont la compétence et la composition sont régies par les règles suivantes:

a) la compétence du comité d'entreprise européen est déterminée conformément à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3.

L'information du comité d'entreprise européen porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, la production et les ventes de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen portent notamment sur la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

La consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec la direction centrale et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre;

b) le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

Les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales;

c) les membres du comité d'entreprise européen 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, en allouant à 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;

d) pour assurer la coordination de ses activités, le comité d'entreprise européen élit en son sein un comité restreint comptant au maximum cinq membres, qui doit bénéficier des conditions lui permettant d'exercer son activité de façon régulière.

Il adopte son règlement intérieur;

e) la direction centrale et tout autre niveau de direction plus approprié sont informés de la composition du comité d'entreprise européen;

f) quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6 ou de maintenir l'application des prescriptions subsidiaires arrêtées en conformité avec la présente annexe.

Les articles 6 et 7 s'appliquent, mutatis mutandis, s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 6, auquel cas l'expression «le groupe spécial de négociation» est remplacée par l'expression «le comité d'entreprise européen».

2. Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, de l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

3. Lorsque des circonstances exceptionnelles ou des décisions interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint ou, si celui-ci n'existe pas, le comité d'entreprise européen a le droit d'en être informé. Il a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté.

Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les établissements et/ou les entreprises qui sont directement concernés par les circonstances ou décisions en question.

Cette réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale ou par tout autre niveau de direction approprié de l'entreprise de dimension communautaire, ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable.

Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale.

L'information et la consultation prévues dans les circonstances susvisées s'effectuent sans préjudice des dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, et de l'article 8.

4. Les États membres peuvent fixer des règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation.

Avant les réunions avec la direction centrale, le comité d'entreprise européen ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point 3, deuxième alinéa, est habilité à se réunir sans que la direction concernée soit présente.

5. Le comité d'entreprise européen ou le comité restreint peut être assisté par des experts de son choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de ses tâches.
6. Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par la direction centrale.

La direction centrale concernée dote les membres du comité d'entreprise européen des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée.

En particulier, la direction centrale prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétation ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité d'entreprise européen et du comité restreint.

Dans le respect de ces principes, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du comité d'entreprise européen. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert.

---

## ANNEXE II

## PARTIE A

**Directive abrogée avec ses modifications successives**  
(visées à l'article 17)

Directive 94/45/CE du Conseil	(JO L 254 du 30.9.1994, p. 64).
Directive 97/74/CE du Conseil	(JO L 10 du 16.1.1998, p. 22).
Directive 2006/109/CE du Conseil	(JO L 363 du 20.12.2006, p. 416).

## PARTIE B

**Délais de transposition en droit national**  
(visés à l'article 17)

Directive	Délai de transposition
94/45/CE	22.9.1996
97/74/CE	15.12.1999
2006/109/CE	1.1.2007



## ANNEXE III

Tableau de correspondance

Directive 94/45/CE	Présente directive
Article 1, paragraphe 1	Article 1, paragraphe 1
Article 1, paragraphe 2	Article 1, paragraphe 2, première phrase
—	Article 1, paragraphe 2, deuxième phrase
—	Article 1, paragraphes 3 et 4
Article 1, paragraphe 3	Article 1, paragraphe 5
Article 1, paragraphe 4	Article 1, paragraphe 6
Article 1, paragraphe 5	Article 1, paragraphe 7
Article 2, paragraphe 1, points a) à e)	Article 2, paragraphe 1, points a) à e)
—	Article 2, paragraphe 1, point f)
Article 2, paragraphe 1, point f)	Article 2, paragraphe 1, point g)
Article 2, paragraphe 1, points g) et h)	Article 2, paragraphe 1, points h) et i)
Article 2, paragraphe 2	Article 2, paragraphe 2
Article 3	Article 3
Article 4, paragraphes 1, 2 et 3	Article 4, paragraphes 1, 2 et 3
Article 11, paragraphe 2	Article 4, paragraphe 4
Article 5, paragraphe 1, et paragraphe 2, point a)	Article 5, paragraphe 1, et paragraphe 2, point a)
Article 5, paragraphe 2, points b) et c)	Article 5, paragraphe 2, point b)
Article 5, paragraphe 2, point d)	Article 5, paragraphe 2, point c)
Article 5, paragraphe 3	Article 5, paragraphe 3
Article 5, paragraphe 4, premier alinéa	Article 5, paragraphe 4, premier alinéa
—	Article 5, paragraphe 4, deuxième alinéa
Article 5, paragraphe 4, deuxième alinéa	Article 5, paragraphe 4, troisième alinéa
Article 5, paragraphes 5 et 6	Article 5, paragraphes 5 et 6
Article 6, paragraphe 1, et paragraphe 2, point a)	Article 6, paragraphe 1, et paragraphe 2, point a)
Article 6, paragraphe 2, point b)	Article 6, paragraphe 2, point b)
Article 6, paragraphe 2, point c)	Article 6, paragraphe 2, point c)
Article 6, paragraphe 2, point d)	Article 6, paragraphe 2, point d)
—	Article 6, paragraphe 2, point e)
Article 6, paragraphe 2, point e)	Article 6, paragraphe 2, point f)
Article 6, paragraphe 2, point f)	Article 6, paragraphe 2, point g)
Article 6, paragraphes 3, 4 et 5	Article 6, paragraphes 3, 4 et 5
Article 7	Article 7

Directive 94/45/CE	Présente directive
Article 8	Article 8
Article 9	Article 9
—	Article 10, paragraphes 1 et 2
Article 10	Article 10, paragraphe 3
—	Article 10, paragraphe 4
Article 11, paragraphe 1	Article 11, paragraphe 1
Article 11, paragraphe 2	Article 4, paragraphe 4
Article 11, paragraphe 3	Article 11, paragraphe 2
Article 11, paragraphe 4	Article 11, paragraphe 3
Article 12, paragraphes 1 et 2	—
—	Article 12, paragraphes 1 à 5
—	Article 13
Article 13, paragraphe 1	Article 14, paragraphe 1
Article 13, paragraphe 2	Article 14, paragraphe 2
—	Article 15
Article 14	Article 16
—	Article 17
—	Article 18
Article 16	Article 19
Annexe	Annexe I
Point 1, termes introductifs	Point 1, termes introductifs
Point 1 a) (partiellement) et point 2, deuxième alinéa (partiellement)	Point 1 a) (partiellement)
Point 1 b)	Point 1 b)
Point 1 c) (partiellement) et point 1 d)	Point 1 c)
Point 1 c) (partiellement)	Point 1 d)
Point 1 e)	Point 1 e)
Point 1 f)	Point 1 f)
Point 2, premier alinéa	Point 2
Point 3	Point 3
Point 4	Point 4
Point 5	—
Point 6	Point 5
Point 7	Point 6
—	Annexes II et III

